



CAJA COSTARRICENSE DE
SEGURO SOCIAL

ACTA SESIÓN
DE JUNTA DIRECTIVA

N.º 9592

Celebrada el

19 de marzo de 2026



SESIÓN ORDINARIA N.º 9592

CELEBRADA EL DÍA

Jueves 19 de marzo de 2026

LUGAR

Sala de sesiones Junta Directiva, Piso 9.

HORA DE INICIO

10:53

FINALIZACIÓN

17:17

PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA

MSc. Mónica Taylor Hernández

VICEPRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA

Lic. Martín Belman Robles Robles

REPRESENTANTES DEL ESTADO

*MSc. Mónica Taylor Hernández
Lic. Edgar Villalobos Brenes
Dr. Francisco González Jinesta*

ASISTENCIA

*Presente
Presente
Presente*

REPRESENTANTES DE LOS PATRONOS

*Msc. Jacqueline Castillo Rivas
Dr. Juri Navarro Polo
Lic. Jan Carlo Bonilla Montero cc.
Giancarlo Bonilla Montero*

ASISTENCIA

*Presente
Presente
Presente*

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

*Lic. Martín Belman Robles Robles
Diplm. Vianey Hernández Li
Lic. Roger Rivera Mora*

ASISTENCIA

*Presente
Presente
Presente*

SUBGERENTE JURÍDICO

Lic. Gilberth Alfaro Morales

SECRETARIA JUNTA DIRECTIVA

Ing. Beatriz Guzmán Meza



Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Participantes en la sesión de Junta Directiva			
Nombre	Puesto	Ingreso	Salida
Asesores de Junta Directiva			
Lic. David Valverde Méndez	Asesor legal de la Junta Directiva	Presente	Se retiró al finalizar la sesión.
Gerentes			
Lic. Gustavo Picado Chacón	Gerente Financiero	Ingresa a las 15:20. Art.4	Se retiró al finalizar el Art. 4
Dr. Alexander Sánchez Cabo	Gerente Médico a.i	Ingresa virtual a las 19:57 en el Art. 1	Se retiró finalizando el Art. 3.
		Ingresa nuevamente en el Art. 5	Se retiró finalizando el Art. 5
Licda. Gabriela Artavia Monge	Gerente Administrativa a.i	Ingresa en el tema del Art. 2	Se retiró al finalizar el Art. 4
De unidades institucionales			
Lic. Gilberth Alfaro Morales	Director Jurídico con rango de Subgerente	Presente	Se retiró al finalizar la sesión.
Licda. Laura Ávila Bolaños	Jefe en Presidencia Ejecutiva	Retrasa su ingreso a las 14:25	Se retiró al finalizar la sesión.
Secretaría de Junta Directiva			
Ing. Beatriz Guzmán Meza	Secretaria de Junta Directiva	Presente	Se retiró al finalizar la sesión.
Licda. Johanna Esquivel Guillén	Secretaria de Junta Directiva	Presente	Se retiró al finalizar la sesión.



Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Sra. Kattia López Hernández	Asistente en sesiones de Junta Directiva	Presente	Se retiró al finalizar la sesión.
Ing. Miguel Oviedo Rojas	Analista en TIC	Presente	Se retiró al finalizar la sesión.

Participantes en la sesión de Junta Directiva

Invitados y expositores

MSc. Maritza Fernández Cambrero	Asesora, Gerencia Médica	Ingresa a la sesión a las 10:57. Art. 1	Se retiró finalizando el Art. 2
MSc. Ólger Sánchez Carrillo	Auditor, Auditoría Interna	Ingresa a la sesión a las 11:45. Art. 2	Se retiró de la sesión al finalizar el Art. 2
Lic. Randall Jiménez Saborío	Subauditor, Auditoría Interna	Ingresa a la sesión a las 11:45. Art. 2	Se retiró de la sesión al finalizar el Art. 2
Lic. Luis Bolaños Guzmán	Director, Dirección Bienestar Laboral	Ingresa a la sesión a las 11:45. Art. 2	Se retiró de la sesión al finalizar el Art. 2
Licda. Dylana Jiménez Méndez	Jefe, Área de Gestión Técnica y Asistencia Jurídica	Ingresa a la sesión a las 11:45. Art. 2	Se retiró al finalizar el Art. 4
Lic. Walter Campos Paniagua	Director, DAGP	Ingresa a la sesión a las 11:45. Art. 2	Se retiró al finalizar el Art. 4
Lic. Daniel Corredera Alfaro	Jefe de Área, DAGP	Ingreso virtual a la sesión a las 15:20. Art. 4	Se retiró al finalizar el Art. 4



Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Natalia Villalobos Leiva	Subdirectora, DAGP	Ingreso virtual a la sesión a las 15:20. Art. 4	Se retiró al finalizar el Art. 4
Licda. Carolina González Gaitán	Dirección Actuarial	Ingreso virtual a la sesión a las 15:20. Art. 4	Se retiró al finalizar el Art. 4
Dra. Karla Solano Durán	Directora de Red	Ingreso virtual a la sesión a las 15:20. Art. 5	Se retiró al finalizar el Art. 5
Dra. Andrea Céspedes Cascante	Médico General, Área de Salud Heredia-Cubujuquí	Ingreso virtual a la sesión a las 15:20. Art. 5	Se retiró al finalizar el Art. 5
Dr. Armando Cortés Ruiz	Despacho, Gerencia Médica	Ingreso virtual a la sesión a las 15:20. Art. 5	Se retiró al finalizar el Art. 5
Dra. Casandra Sofía Leal Ruiz.	Despacho, Gerencia Médica	Ingreso virtual a la sesión a las 15:20. Art. 5	Se retiró al finalizar el Art. 5
Dr. Donald Alfonso Corella Elizondo	Jefe de Emergencias, HCG	Ingreso virtual a la sesión a las 15:20. Art. 5	Se retiró al finalizar el Art. 5
Dra. Karen Gabriela Rodríguez Segura	Directora Médica, Despacho, Gerencia Médica	Ingreso virtual a la sesión a las 15:20. Art. 5	Se retiró al finalizar el Art. 5
Dr. Leslie Vargas Vásquez	Jefe de Sede, Despacho, Gerencia Médica	Ingreso virtual a la sesión a las 15:20. Art. 5	Se retiró al finalizar el Art. 5

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Dra. Priscila María Balmaceda Chaves	Jefe, Hospital San Vicente De Paul	Ingreso virtual a la sesión a las 15:20. Art. 5	Se retiró al finalizar el Art. 5
Dr. Roy Wong McClure	Director, Dirección Desarrollo Servicios De Salud	Ingreso virtual a la sesión a las 15:20. Art. 5	Se retiró al finalizar el Art. 5
MSc. Michael Espinoza Salas	Director, Dirección Contraloría de Servicios	Ingreso virtual a la sesión a las 16:320. Art. 6	Se retiró al finalizar el Art. 6
Lic. Mauricio Chacón Sánchez	Jefe, Dirección Contraloría de Servicios	Ingreso virtual a la sesión a las 16:320. Art. 6	Se retiró al finalizar el Art. 6

CAPÍTULO I

Comprobación de quórum

Sesión de Junta Directiva transmitida en tiempo real a través de la plataforma YouTube.

Comprobación de quórum, según consta en el encabezado del acta de esta sesión

Se consigna en esta ACTA el audio correspondiente a la exposición de la comprobación de quórum:

Exposición a cargo: Ing. Beatriz Guzmán Meza, Secretaria Junta Directiva a.i

Audio y video:

[9592-Cap.I y Cap. II audio y video](#)

Se consigna en esta ACTA la transcripción de lo correspondiente a la exposición y deliberaciones suscitadas, comprobación de quórum:



Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Directora Mónica Taylor Hernández: [corte de grabación] ...al ser las 10 horas, 53 minutos de la mañana.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: Un segundito, por favor.

Directora Mónica Taylor Hernández: Sí.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: Ya le informo.

Ing. Miguel Oviedo Rojas: Ya estamos al aire, doña Mónica.

Directora Mónica Taylor Hernández: Muy amable. Bueno, buenos días a todos, compañeros presentes en la sesión, al ser las 10 horas, 54 minutos de la mañana, del jueves 19 de marzo de 2026, se inicia la sesión ordinaria N.º 9592 de la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, la cual se celebra en modalidad presencial, excepto por mi persona que está conectada de forma virtual, debido a que estoy atendiendo compromisos institucionales en la provincia de Guanacaste, por lo que estaré presidiendo la presente sesión de manera remota. Agradecemos a todas las personas que nos acompañan y que siguen la sesión por nuestros medios digitales.

Debido a que en la agenda hay temas para ser conocidos en sesión pública y otros temas son catalogados confidenciales, se les recuerda que estaremos transmitiendo la primera parte de la sesión, pero para conocer los temas confidenciales y en resguardo de esta no se realizará la transmisión pública. También le señalamos que habrá un receso para el tiempo de almuerzo aproximadamente para entre 12:30 y 1:00 de la tarde. El punto número uno de la agenda es la comprobación del quórum, por lo que le solicitó a Beatriz proceda a conformar quórum. Adelante.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: Sí, señora, buenos días. Representantes del Estado tenemos a Mónica Taylor de forma virtual, Edgar Villalobos, Francisco González. Representantes de los Patronos a Jacqueline Castillo, Juri Navarro y Giancarlo Bonilla y representantes de los Trabajadores a Martín Robles, Vianey Hernández y Roger Rivera.

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias.

CAPÍTULO II

Lectura y aprobación del orden del día

Orden del día de la sesión

Asuntos

I Comprobación de quórum

II Consideración del orden del día

III Temas Gerenciales: 4 Temas

Oficio	Tema	Tiempo
GM-4544-2026	Referente a Oficio SJD-0283-2025, criterio técnico-jurídico sobre solicitud de prórroga excepcional de permiso sin goce de salario-funcionaria área de salud de coronado.	20 minutos
GA-0656-2026	Solicitud interpretación auténtica del Artículo 46, inciso H) de la Normativa de Relaciones Laborales.	60 minutos
GA-0638-2026	Presentación criterio técnico y jurídico sobre lo resuelto por la Sala Constitucional en la resolución N.º 2025-008201 (EXP. 19-002620-0007-CO).	60 minutos
GA-0688-2026	Propuesta Técnica para el aumento general de salarios correspondiente al periodo 2026, según Decreto Ejecutivo N.º 45515-H-PLAN.	60 minutos

IV Asuntos Informativos: 2 Temas

Oficio	Tema	Tiempo
GM-2029-2026	Remisión de informe final sobre la utilización de códigos especiales para la atención de plétora en los servicios de Emergencias.	30 minutos

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

PE-DICSS-DIR-0485-2026	Traslado oficio PE-DICSS-DIR-0348 informe estadístico anual 2025.	30 minutos
-------------------------------	---	------------

V Asuntos Confidenciales: 7 Temas

Oficio	Tema	Tiempo
SJD-0394-2026	Informe de correspondencia I confidencial, propuesta para votación.	10 minutos
PE-0586-2026	Traslado de oficio 843459-2026. Denuncia, pedimento y advertencia de responsabilidad por aparente desacato constitucional.	5 minutos
1101-928-26	Denuncia, pedimento y advertencia de responsabilidad por desacato constitucional Junta Directiva CCSS.	5 minutos
848318-2026	Reclamo formal y solicitud.	5 minutos
SJD-AL-0037-2026	Criterio legal y propuesta de acuerdo - solicitud de dictamen sobre la declaratoria de nulidad absoluta, evidente y manifiesta del acto de adjudicación de la licitación reducida.	0 minutos
GA-DJ-1721-2026	Emitir criterio jurídico para la Junta Directiva relacionado con la solicitud de iniciar la ejecución de algunos contratos derivados de la licitación 2023LY-000002-0001101142; gestión interpuesta por los representantes de las Cooperativas.	20 minutos
Atención artículo 10 de la sesión 9590	Solicitar a la Dirección Jurídica rendir un criterio jurídico a esta Junta Directiva, sobre el alcance de la interpretación sistémica de los artículos 7 inciso b punto 1, y 15 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, sobre si los empleados de la CCSS podrían ser nombrados o no en cargos Gerenciales y las eventuales incompatibilidades en el nombramiento de los puestos gerenciales, cuando son funcionarios de planta de la CCSS. Lo anterior para la sesión del 19 de marzo de 2026.	45 minutos



Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Se consigna en esta ACTA el audio correspondiente a la exposición del capítulo II:

Audio y video:

[9592-Cap.I y Cap. II audio y video](#)

Se consigna en esta ACTA la presentación, oficio correspondiente a la exposición del capítulo II:

Directora Mónica Taylor Hernández: Siendo que el quórum está completo para sesionar, procedemos con el siguiente punto, que es la aprobación y la votación del orden del día. Procedemos, compañeros, por favor, con la votación del orden del día.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: 9 votos a favor, inclusive doña Mónica.

Directora Mónica Taylor Hernández: Y votamos firmeza.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: 9 votos en firme.

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias.

Sometido a votación:

Orden del día

Miembros de Junta Directiva	Sector	Voto	Firmeza
Mónica Taylor Hernández	Estado	A favor	En firme
Francisco González Jinesta	Estado	A favor	En firme
Edgar Villalobos Brenes	Estado	A favor	En firme
Jacqueline Castillo Rivas	Patronos	A favor	En firme
Juri Navarro Polo	Patronos	A favor	En firme
Giancarlo Bonilla Montero	Patronos	A favor	En firme



Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Roger Rivera Mora	Trabajadores	A favor	En firme
Vianey Hernández Li	Trabajadores	A favor	En firme
Martín Robles Robles	Trabajadores	A favor	En firme
Resultado:		A favor	En firme

CAPÍTULO III

Temas Gerenciales

ARTÍCULO 1º

Se conoce el oficio N.º GM-4544-2026, de fecha 11 de marzo de 2026, suscrito por el Dr. Alexander Sánchez Cabo, Gerente, Gerencia Médica; mediante el cual presenta “Referente a oficio SJD-0283-2025, Criterio Técnico-Jurídico sobre solicitud de prórroga excepcional de Permiso Sin Goce De Salario-funcionaria Área De Salud De Coronado”.

Exposición a cargo: MSc. Maritza Fernández Cambroner, Asesora, Despacho de Gerencia Médica.

Se consigna en esta ACTA la presentación, oficio correspondiente a la exposición del artículo 1º:

GM-4544-2026-Oficio:

[9592- Art. 1- GM-4544-2026SJD-0283-2025VF-Firmado](#)

Presentación:

[9592-Art. 1 PPT GM-2905-2026 PSGS KATTIA MURILLO MEJIA final](#)

Anexos:

[9592- Art. 1- FICHA TÉCNICA](#)

Audio y video:

[9592-Art.1 Audio y Video](#)

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Se consigna en esta ACTA la transcripción de lo correspondiente a la exposición y deliberaciones suscitadas, artículo 1º:

Directora Mónica Taylor Hernández: Iniciamos con los temas gerenciales. *[corte de grabación]* ...-2026, por lo que le solicito a Beatriz que incorpore a la sesión a el doctor Sánchez Cabo, así como los compañeros, el equipo de la Gerencia Médica, para que nos expongan el siguiente tema.

Se retira temporalmente de la sala de sesiones la Licda. Laura Avila Bolaños, Jefe de Despacho de Presidencia Ejecutiva.

Ingresa de manera virtual la Licda. Maritza Fernández Cambronero, Asesora de despacho de Gerencia Médica y de manera presencial el Dr. Alexander Sánchez Cabo, Gerente Médico.

[00:00:15 al 00:01:26]

Directora Mónica Taylor Hernández: Bienvenido, doctor Sánchez Cabo. Les decía en la introducción del tema que vamos a ver el oficio GM-4544-2026, que corresponde a un criterio relacionado con la solicitud de prórroga excepcional del permiso sin goce de salario de una funcionaria institucional. Adelante, por favor.

Dr. Alexander Sánchez Cabo: Muy buenos días, muchas gracias, Presidenta. Muy buenos días a todos los directivos y a todos los usuarios que por las diversas plataformas nos siguen. Efectivamente, la Gerencia Médica recibió un oficio de la Secretaría de la Junta Directiva, donde se traslada a un criterio emitido por la DAGP, en este caso, en relación a la solicitud presentada por la señora Kattia Murillo Mejía funcionaria de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Área de Salud de Coronado.

Ingresa a la sala de sesiones la Licda. Laura Avila Bolaños, Jefe de Despacho de Presidencia Ejecutiva.

Dr. Alexander Sánchez Cabo: Esta solicitud corresponde a un permiso sin goce de salario por un período superior a ocho años, lo cual excede lo establecido en la normativa de relaciones laborales. Actualmente, la funcionaria se encuentra laborando en el Ministerio de Educación Pública y, conforme a lo indicado, deberá definirse su situación laboral con la institución a partir del 21 de abril del 2026. Si Beatriz, si puede me da paso a Maritza Fernández, que es la coordinadora en el despacho de los relacionados con recursos humanos, para que les ponga el caso, gracias.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Licda. Maritza Fernández Cambronero: Buenos días, señores miembros de Junta Directiva. En efecto y fecundando lo que dice el doctor Sánchez, en antecedentes tenemos un oficio presentado por la señora Kattia Murillo Mejías a la Junta Directiva, donde solicita la ampliación de la autorización por dos años más de permiso sin goce de salario, también hay un criterio emitido por la DAGP, en el oficio GA-DAGP-0255 del 9 de febrero, que es el que nos da la normativa vigente y el oficio de la Junta de la Secretaría de Junta Directiva, donde traslada el caso para la recomendación por parte de la Gerencia Médica de la Junta Directiva. Adelante (diapositiva).

Okey, aquí tenemos el artículo 48, que es el que regula a nivel institucional los permisos sin goce de salarios y donde se manifiesta de manera expresa los límites y las competencias en la concesión de los permisos sin goce de salario. En cuanto a la competencia de la Gerencia Médica, ya habíamos emitido el oficio a la funcionaria en octubre del 2025, donde se la manifestó que los ocho años se cumplían al 21 de abril del 2026, por lo tanto, se debe apegar a la normativa vigente, en este caso, debería decidir su situación con la institución. Y la competencias de la Junta Directiva en la misma normativa establece que de posterior a ese período es la Junta Directiva o a quien ella delegue el que debe definir la situación en cuanto a si existiría posibilidad de una prórroga a partir de los ocho años. Adelante (diapositiva).

Dentro del criterio emitido por la DAGP del 9 de febrero, ahí se establecen los límites de conformidad a la legalidad que ya la gerencia lo había emitido en el oficio antes indicado y también en cuanto a la licencia sin goce de salario que cualquier trabajador puede pedir, está debidamente razonable y en los límites en dicha normativa. Adelante (diapositiva).

Como conclusión, tenemos que la señora Kattia Murillo Mejías, funcionaria que ostenta una plaza en el Área de Salud de Coronado, en la Anidad de Gestión de Recursos Humanos, al momento tiene un permiso sin goce de salario activo hasta el 21 de abril del 2026, que es donde cumple el período máximo. Entonces, aquí, considerando el permiso, el criterio, perdón, técnico emitido por la DAGP, esta gerencia somete a conocimiento, primero de la Junta Directiva, la situación del permiso de la situación de la trabajadora, ella en este momento trabaja en el Ministerio de Educación y ostenta un nombramiento hasta el 31 de julio del 2028, según certificación que se nos emitió en el momento de la extensión de la solicitud de permiso. Y, en este caso, tiene la potestad la Junta Directiva o a quien ella delegue, en forma excepcional, poder otorgar una extensión del permiso a partir del 21 de abril de 2026, por el, también, por el tiempo máximo que decida este órgano, este máximo órgano. Adelante (diapositiva). Como recomendación,

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

también tenemos que al haber alcanzado la funcionaria el 21 de abril, el tiempo máximo y según el criterio de la DAGP... Señora.

Directora Mónica Taylor Hernández: La interrumpo un momentito, doña Maritza.

Licda. Maritza Fernández Cambroner: Sí, señora.

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias. Vamos a ver, no sé si ahorita le doy la palabra a don Edgar, yo tengo una duda, vamos a ver. Acá estamos hablando que, de acuerdo a la normativa, hay un plazo máximo de concesión de un permiso sin goce de salario.

Licda. Maritza Fernández Cambroner: Sí, señora de ocho años.

Directora Mónica Taylor Hernández: Y posterior a ese plazo es que se requeriría de manera excepcional que la Junta Directiva de la autorización. ¿Por qué un tema tan operativo llega a Junta?, esa es la parte que tal vez quisiera que me expliquen un poquitito esa parte, porque estamos hablando que esto es un tema administrativo. ¿Qué dice la ley? Que lo que entiendo ya este plazo máximo de concesión de un permiso sin goce de salario finiquitó, pero aun así la norma da la posibilidad... ¿de qué? Si es tan amplia doña Maritza, tal vez es que ahí me quedé con la duda, gracias.

Licda. Maritza Fernández Cambroner: En la normativa, sí, doña Mónica, la normativa sí lo establece que la Junta Directiva o que en el órgano de la Junta Directiva delegue puede excepcionalmente extender a su solicitud de la persona trabajadora. Entonces, aquí se nos solicita emitir el criterio. Ya la gerencia sí había definido otorgar el permiso según la norma a ocho años y, a solicitud de la Junta, nosotros presentamos el criterio.

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias. Edgar, por favor, adelante.

Director Edgar Villalobos Brenes: Muchas gracias. Buenos días a todos. Yo quería consultarle por qué se decantó la gerencia por darle esto al jerarca impropio, que es la Junta Directiva, cuando la propia norma dice que puede también decidir delegarlo en alguien que sea competente. La dirección... no, no. Se puede hacer a la Junta o a quien la Junta delegue y lo que nos está diciendo la gerencia es que lo defina la Junta y es un asunto bastante operativo, es único, es individual, no es general y nos lo están elevando a nosotros. Nosotros queremos ser también una Junta estratégica y no tener que llegar a estos sistemas operativos.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Entonces lo que estoy preguntando es por qué razón se decantaron para elevarlo ante el jerarca impropio que es la Junta Directiva y no decidir que lo deleguemos en un órgano que sí tiene competencia para eso y lo que se le pediría a la Junta es realice la delegación en el órgano X que puede ser la misma DAGP, que la Dirección de Administración de Personal no está diciendo necesariamente que lo elevemos a la Junta, dice que esa es la opción que existe. Entonces me gustaría saber cuál fue la justificación para elevarnos a nosotros. Gracias.

Directora Mónica Taylor Hernández: Adelante, por favor, Maritza.

Licda. Maritza Fernández Cambrero: Sí, gracias. Sí, en este caso, tal vez nosotros ya la limitación y se nos pidió presentar el informe, entonces dentro del informe y acatando lo indicado por la DAGP, entonces más bien se presenta el caso acá para que, si en algún momento hay que delegar estos temas operativos, entonces que sea la Junta Directiva la que delegue o la que decida en este caso.

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias. Y luego quisiera también ver la posición de don Gilberth respecto a la literalidad del artículo y lo que señala el compañero Edgar, el decir, de previo a que esto venga junta, ¿quién debe tomar la decisión de si ese tema tiene que venir así, tan operativo o si podemos delegar de previo a que se conozca. Adelante, David, por favor.

MSc. David Valverde Méndez: Gracias, buenos días, señores miembros. Sí, bueno, hace mucho tiempo no venía un tema de eso, pero es porque rara vez un funcionario que sale de la institución por tanto tiempo, por lo general, en la historia de los funcionarios, cuando ya tienen un trabajo en otro sitio, lo que hacen es renunciar y ese es el espíritu de la norma que nos ocupa en este momento. Y es que lo dice el criterio técnico de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, lo que dice es, vea, por razones que desconocemos, en la norma quedó la posibilidad de que aún un funcionario habiéndose ido ocho años con permisos escalonados de diferentes jerarquías, su jefe inmediato hasta cierto tiempo, su directora hasta cierto tiempo, incluso su gerente hasta ocho años, aun así queda la posibilidad en la norma de que se valore por parte del máximo órgano de la Junta Directiva si otorga o no un permiso.

Entonces, es un momento donde se entra a conocer si conviene a la institución que un funcionario esté, porque recordemos que detrás de un funcionario que se va a ocho años hay otro que lo sustituye y que también tiene derecho a algún tipo de estabilidad laboral en el futuro. Entonces, doña Mónica y señores directores, aquí el tema, efectivamente, más allá del caso concreto que podría venir otro en el futuro, es que esa norma hay que

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

revisarla para que, efectivamente, un tema que parece operativo pueda ser limitado o pueda ser delegado en un tope que podría ser la gerencia eventualmente, si se piensa en la Gerencia General o alguna otra instancia, las gerencias para que se dé un límite a los permisos sin goce de salario, o sea, definitivamente el espíritu de la norma lo que nos dice es que una persona que se va de la institución no puede hacerlo de manera perpetua, porque eso le resta estabilidad a la persona que le sustituye, quien no podría aspirar a esa plaza en propiedad o a una estabilidad en su en su trabajo.

Entonces, sí, doña Mónica, aquí se tiene el criterio técnico de la parte de recursos humanos que saca la norma y dice: "*Vea, si la Gerencia Médica quiere, podría denegar el permiso*". O hay un comodín que es que la Junta lo valore. Entonces, efectivamente, estos tipos de casos, más bien pienso en buena hora, que se da el tema para discutir si la batería tiene que ir dirigida a reformar la norma para que ese tipo de cosas operativas no lleguen a la Junta Directiva. Cambio.

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias, David. Don Roger, luego Francisco y luego le doy la palabra a don Gilberth, adelante.

Director Roger Rivera Mora: Muchas gracias, doña Mónica. Si era un poco en la línea que decía David, licenciado David, aquí estamos ante un vacío tal vez de la norma que no establece ese procedimiento final, de que, en caso de que ya concluyamos ocho años, se ha elevado la Junta, que esa es la parte que no está en el contexto del reglamento y que ahora es ese vacío legal, pero igual yo creo que sí, poco lo que decía el licenciado David es parte de mi opinión y mi criterio.

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias, Roger. Francisco, por favor.

Director Francisco González Jinesta: Sí, gracias, doña Mónica. A mí lo que me preocupa es que no solo llega la solicitud de que este máximo órgano tome una decisión, sino que me da la impresión en este y como otros casos que no viene la solicitud con un fundamento y déjenme decir algo muy sencillo, tal vez la gerencia no quiere analizar o quiere tomar una decisión basado en el artículo 1,2,3,4 porque hay antecedentes de A, B, C, D, eso le facilita a uno si es que la máxima nivel de autorización el poder tomar una decisión.

Pero en este momento, sin un mayor criterio técnico, sin una sin antecedentes de cómo se ha accionado, si es que se ha accionado en el pasado, porque aquí vamos a sentar jurisprudencia en el tema de que si es un caso único es una decisión con mucha relevancia e insisto, y termino con esto, me parece que están llegando cosas acá simple

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

y sencillamente que no están siendo analizadas adecuadamente, no se les ve por el fondo y nos pasan a nosotros una decisión que ahora vamos a tener que tomar decisiones basados en argumentos propios, buenos o malos, pero que tal vez para la institución no sean de mayor beneficio. Espero que haya quedado claro ese tema. Si quieren darnos esa responsabilidad que venga más documentada, más masticada, más elaborada para que nosotros, o al menos yo, en lo personal, pueda tomar una decisión a conciencia y no simple y sencillamente porque me parezca bien o porque me parezca mal cambio, gracias.

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias, Edgar, no sé si es una nueva intervención o te quedó la mano levantada.

Director Edgar Villalobos Brenes: Muchísimas gracias. Sí, es que levanté de nuevo la mano, ya le estoy bajando. Solo quería aclarar que por lo menos bajo mi percepción yo no veo ningún vacío legal. Existe la posibilidad y es una excepción, pero ¿quién la ejerce? Ahí está la opcionalidad y la puede ejercer la Junta Directiva o a quien delegue. Y entonces por eso es que yo digo que a nosotros no nos tiene que venir a una Junta, que quiere llamarse estratégica, casos que, aunque digan es no es que sea como operativo, es que es totalmente operativo, yo lo veo operativo.

Entonces, lo que yo esperaba más bien es que la gerencia nos justifique por qué decidió elevarlo a la Junta y por qué no le recomienda a la Junta más bien que lo delegue en un órgano competente como la Dirección General de Administración de Personal. Eso es lo que a mí me parecería que sería más correcto y evitamos, porque yo sinceramente que me digan que esto no es operativo, no lo puedo aceptar, es totalmente operativo y no hay, yo creo que la ley, o sea, la normativa laboral, sí tiene bajo mi consideración un camino alternativo que nosotros podíamos. Ahora, no significa que sea el mejor y la Junta, perdón, la gerencia nos puede decir, bueno, yo quiero que lo vea la Junta por esta razón, pero entonces yo quisiera conocer por qué son esas razones y por qué entonces me van a decir, no es algo operativo y tampoco creemos que sea necesario entonces delegarlo. Eso es lo que quería argumentar, gracias.

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias, Edgar. Gilberth, por favor, y luego el Dr. Sánchez.

Lic. Gilberth Alfaro Morales: Sí, bueno, buenos días, señora Presidenta, doña Mónica y demás integrantes, señores y señores de la Junta Directiva. Vamos a ver, yo empiezo un poquito con el argumento que esboza don Edgar. Yo definitivamente sí creo que aquí no hay una laguna jurídica ni un vacío normativo, ya don Edgar lo explicó, pero ahorita

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

vuelvo sobre eso también. La otra cosa importante, yo creo que la norma hay que entenderla en el contexto, de la situación que se da, don David se refiere un poco a este tema y es que cuando uno lee el inciso primero, el artículo 48 dice *“La institución podrá conceder permiso sin goce de salario a las personas trabajadoras tomando en cuenta en todo momento que no sufra un menoscabo la buena marcha de la prestación de los servicios a los asegurados”*.

Es decir, cuando se regula el tema de los permisos, como no podría ser de otra manera, se rescata la normativa que eso es a condición de que no decaiga el servicio público que aquí se presta, y eso es muy importante, y eso recobra mucha importancia, porque luego de ese inciso viene una gradualidad de permisos que se otorgan por un mes, por cinco meses, seis meses y conforme a ese escalafón de tiempo de desligue de ese funcionario o funcionaria del servicio que está prestando, hay una exigibilidad de alguien cada vez con mayor jerarquía que pueda ir otorgando ese permiso.

Precisamente, partiendo de que esa es una lógica que opera a mayor jerarquía, se supone que tendrá mejor criterio para saber qué tanto va a dejar descubierto un servicio que se está prestando en esa institución. Por eso esa norma, cuando habla del permiso máximo que ahí se otorga, cierra con un permiso de hasta cuatro años, para algunos puestos, voy a decir yo de elección y demás, con unas justificaciones que deberían darse, dice que se puede incluso doblar ese permiso, o sea, prorrogar hasta por un período igual, que no lleva ocho años. Y es ahí donde al cierre de esa norma, casi que dijo caramba, hemos tenido una persona ausente de un servicio público que presta acá por ocho años, pero, aun así, como nada es absoluto, se le permite que excepcionalmente podría ser que eso requiera prorrogar más ese permiso.

Dice que incluso con seis meses antes de reintegro de la persona, ya por vencerse la prórroga inclusive a ocho años, deben de hacer gestiones para ver si justifica ampliar más allá de ese plazo la licencia o el permiso. Y ahí es ahí donde, y a mí me parece también lógico, creo que eso no está entredicho, de que sea la Junta Directiva ya la que determine, es decir, ya cuando incluso los gerentes dicen, mire, mira que esta persona ha estado ocho meses fuera de la institución, casi que es un tema de política institucional, podemos, porque hoy es uno, pero mañana pueden ser varios. Y seguramente que a la Junta no le gustaría que le dijeran, tal vez pueden ser hasta especialistas, varios indefinidamente o por 15 años fuera. ¿Por qué no me dijeron? Queda a nivel de la gerencia, pero eso es un desligue casi de la institución.

Entonces, esa norma lo que dice es que esa decisión la tome el máximo jerarca y aquí sí viene el tema, porque la norma sí dice que, excepto casos muy calificados, a juicio de

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

la Junta Directiva, ella es la que determina si el caso es calificado o no de la institución, o a quien esta delegue sin que perjudiquen los fines de la administración. O sea, lo que he querido simplemente decir es que aquí se entiende que gradualmente, conforme se extienda el plazo, habiendo superado extraordinariamente inclusive la prórroga de cuatro años para el plazo máximo que nos lleva a ocho, la Junta Directiva, según su criterio, determinará la excepcionalidad del caso donde se esté pidiendo más de ese plazo y ahora sí puede delegarlo en quien determine y aquí también voy a decir, comparto lo que señala don Edgar, de que cualquiera ve la norma y dice, bueno, voy a decirle a la Junta, tengo dos opciones, o decirle a la Junta que ella otorgue el permiso y ella asuma o que me delegue a mí para que yo sea el que lo haga con mi criterio y mi responsabilidad en cuanto al criterio de oportunidad.

Lo que pasa es que también a veces yo estoy seguro de que por lo menos yo tengo mucho rato estar aquí sentado y hace rato que no, que un permiso de esto se otorgue, no es tan regular que esto suceda. Por eso uno podría pensar que la administración no se practica todos los días, a la larga normal decir que me lo den a mí, yo tomo la decisión, porque no sucede todos los días. Incluso se me ocurre ahora que se hablaba de este tema, perdón, que me extienda, pero la norma habla de una delegación, la delegación por definición no puede ser intemporal, o sea, una delegación no puede ser indefinida, porque ya es renunciar más bien a una competencia.

Aquí hay una reserva de competencia para la Junta Directiva, definitivamente la norma, dice que la Junta es la que determina la excepcionalidad y la oportunidad, voy a decirlo así, de otorgar el permiso, o bien habiendo ya ella sido impuesta del tema, decir “no esto que lo haga el gerente A o el gerente B o el director A o el director B”. Pero, repito, no es un tema regular. Bien podría la Junta decir que, por este año, por ejemplo, lo que resta del año, por un año, un período determinado, se delega en tal autoridad para que otorgue este tipo de permisos, que dicho sea de paso son excepcionales.

Entonces, aquí lo que hay es una discreción de la Junta, yo no pretendo justificar a la administración, no tiene necesidad de que yo la defienda, seguro que se defiende sola, pero lo que quiero decir es que como no suceden con regularidad, yo no sé si alguien me puede decir cuándo fue la última vez que aquí viene un permiso de este tipo, nunca lo he visto, personalmente no lo he visto, es muy excepcional. Y entonces hay que ver hasta dónde hay que delegar algo tan excepcional como esto que se da. Pero ya es criterio de la Junta Directiva desde el punto de vista, a mí me parece que aquí hay un tema totalmente ajustado a la legalidad, totalmente ajustado a lo que está reglamentado, las razones por las que se reglamenta sí son muy entendibles.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Y sí, sin duda alguna es un tema muy válido que la Junta diga: bueno, gracias, pero no gracias, el tema yo no los quiero seguir viendo, son muy operativos, prefiero, ya sea hoy o con un fundamento más estructurado que se traiga, voy a delegarlo en la unidad A o en la unidad B, para que ella sea la que en lo sucesivo siga otorgando estos permisos por un período determinado, porque repito que las delegaciones no pueden ser indefinidas, porque es una renuncia a competencia del local. Muchas gracias, doña Mónica.

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias, muy amable, Gilberth. Doctor Sánchez y luego doña Vianey, por favor.

Dr. Alexander Sánchez Cabo: Sí, muchas gracias, doña Mónica. Sí, bueno, en primer lugar, la Gerencia Médica coincide con el criterio de los directivos, es algo totalmente operativo y que no debe de llegar acá a este órgano colegiado. También coincidimos con Gilberth, lo tenía aquí apuntado, este es un caso extremadamente raro, ya documentamos en el despacho, no tenemos en los últimos y muchos años ningún caso similar, este es prácticamente el único que todos recuerdan y revisando la documentación y si ustedes pueden ver la presentación que doña Maritza acaba de realizar, el oficio GM-16385, ya la Gerencia Médica decidió que no le iba a otorgar más permiso a partir de ocho años. Sin embargo, la funcionaria fue la que eleva este caso a la Junta Directiva y la Secretaría de Junta Directiva nos los traslada a nosotros en la Gerencia Médica para que se suba a este órgano colegiado, porque la norma indica que la decisión está en el órgano colegiado, de lo contrario, la Gerencia Médica ya había determinado que no se les otorga un permiso mayor a ocho años. Cambio.

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias, doctor Sánchez. Doña Vianey, por favor.

Directora Vianey Hernández Li: Sí, yo voy en la misma línea, yo entiendo que este es un tema operativo que nosotros no tendríamos que ver ni nada, pero esto es porque tenemos que seguir el procedimiento de la norma y a ella ya de haber llegado a su límite de los ocho años, no hay ninguna instancia en esta institución que pueda otorgarle una extensión del mismo, entonces, ahorita nosotros sí o sí tenemos que decidir si tomamos el, si le damos eso o lo pasamos a otra unidad que es instancia que sea la encargada de valorar ese permiso. Pero aquí es lo único que tenemos que decidir, si lo hacemos nosotros o lo pasamos a otra instancia, nada más. Creo que es lo único que nos queda por hacer para seguir con la norma, sí, para seguir con la norma y no entorpecer el proceso, nada más.

Directora Mónica Taylor Hernández: Coincido con doña Vianey, con don Gilberth y con

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

lo que señaló algunos compañeros respecto a que para el caso específico ya se entiende que esa excepcionalidad corresponde es parte de las competencias que tiene la Junta Directiva. Si tendríamos que abocarnos, si ustedes me permiten, a conocer este tema en específico y darle una resolución sin que eso sea detrimento de la otra valoración que nos que nos indica don Gilberth de que valore está Junta si delega o no esa competencia, pero para el caso específico tenemos que dar una resolución el día de hoy, respecto al otorgamiento no vía excepcional de un permiso por un plazo que ya excedió lo que la norma estableció, entonces sí me parece que nos podemos abocar a resolver ese tema, no sin eso, prever que este tipo de situaciones, ya bajo un procedimiento o bajo un... ya viendo el tema más a fondo diciendo, bueno, cuando vengan este tipo de cosas, la delegación se hace para A, B o C y en tanto tiempo como lo está recomendando don Gilberth. Roger, por favor.

Director Roger Rivera Mora: Muchas gracias, doña Mónica. No, yo como representante de los trabajadores y del sector sindical si quisiera pegar un poco a los directivos en función de qué no le cercenemos la posibilidad a un funcionario público de superación, porque muchos de los que hemos estado en la función pública hemos sido en su proceso también formados y hemos salido adelante en todo esto y más con lo que se ha licenciado de la jurídica, en el término de que la institución no sufra un menoscabo en el servicio público que se presta, o sea, ya ella es una funcionaria ahorita de una unidad de gestión de recursos humanos, si hay una persona que ya ha venido durante ocho años haciendo esa suplencia, no va a afectar en ningún momento el servicio público ni el normal desarrollo de la institución, ella ya es profesional, ya es una docente, o sea ya está dando clases inclusive y debido a esta última ley que se vive sobre la Ley de Empleo Público, posiblemente ya está esperando esos concursos que van a salir ahora a mediados de este año o a principios del otro año y posiblemente ya quede nombrada como docente en el Ministerio de Educación.

Entonces, todas esas cosas también hay que valorarles en el término de los que estamos actualmente, o sea, sancionarle ahorita ya esa posibilidad que tiene, esa opción que tiene también sería echar abajo todo su esfuerzo que ha tenido con mucho respeto y con mucha, digámoslo así, colaboración que ha tenido esta gran institución para que ella se pudiese graduar como docente. Entonces un poco es eso y esa excepcionalidad, también nosotros tenemos que verla en función de que si ella ya está al punto de que logre su objetivo y posiblemente en este concurso que hagan a mediados de año o a principios del otro año logra su... ¿cómo se llama? su nombramiento en propiedad en el Ministerio de Educación, lo más seguro es que ya va a renunciar, pero que tengamos también ese tipo de situaciones que se presentan actualmente. Muchas gracias.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias. Vamos a ver, señores, y ahí obviamente someteríamos a votación la recomendación que nos hace la Gerencia Médica respecto al tema, porque sí, obviamente me parece, y a nivel de todo lo que es administración pública, en ninguna de las instituciones los permisos sin goce de salario exceden de un tiempo máximo de ocho años, un tiempo máximo de ocho años que obviamente definiría la persona a través de sus aspiraciones y sus expectativas profesionales que en cuál institución presta mayor servicio.

Aquí estamos hablando que estamos en es una plaza que es de un Área de Salud, el Área de Salud de Coronado me parece que vi que el doctor lo presentó y que obviamente nosotros lo hemos dicho, o sea, es difícil, nosotros hay brechas de personal y es parte de lo que la institución se compromete a también verlo. Entonces aquí yo nada más tengo una duda con la recomendación del acuerdo, porque aquí en el acuerdo se señala que puede contar con un nuevo por mis permisos y que debe reincorporarse a sus labores, ¿por qué esa recomendación? Si aquí lo que estaríamos conociendo es la solicitud de vía excepción, un plazo adicional al permiso, no necesariamente crear una expectativa de que se incorpore y se le vuelve a dar este permiso.

Tengo esa duda respecto a la recomendación que están haciendo, porque aquí de lo que presentaron sería que vía excepción nosotros como Junta aprobemos o no la extensión del plazo adicional a los ocho años que ya se le otorgaron y no lo veo en que crearle una expectativa de que ella venga, se incorpore y nuevamente se le dé el permiso, que siento que esa es la intención de la lectura del acuerdo. Por favor, si me aclaran eso, gracias. Doctor Sánchez.

Dr. Alexander Sánchez Cabo: Sí, efectivamente, Presidenta, yo creo que está, no está redactado adecuadamente. La norma nos indica que el funcionario puede reincorporarse, puede elaborar seis meses y solicitar nuevamente el permiso. Fue lo que se trató de decir.

Directora Mónica Taylor Hernández: Sí, pero aquí me parece que la decisión, la recomendación de decisión del acuerdo es si nosotros se otorga vía excepcional, que sería de lo que someto a conocimiento también de la Junta, sería no otorgar de manera excepcional la extensión del plazo del permiso sin goce de salario y de conformidad con el artículo que establece la norma, don Gilberth, por favor, si tiene una recomendación.

Lic. Gilberth Alfaro Morales: Sí, gracias, doña Mónica. Totalmente de acuerdo con lo que usted señala, nada más quiero colocar ahí que esté totalmente clara la Junta que tiene en realidad dos opciones, una es delegar esta toma de decisión en alguien, perdón,

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

puede ser el propio Gerente Médico, yo no sé quién, perdón, don Sánchez. Esa es una y la otra es que la Junta tome ella la decisión, tal como doña Mónica bien nos está sugiriendo, caso en el que este no sería el acuerdo presentado sino simple y sencillamente decir que no se otorga la prórroga el permiso solicitado. Entonces, yo respetuosamente sugiero que aquí hay dos aires, dos tiempos primero que la Junta decida si quiere ella toma la decisión o si prefiere delegarlo en alguien y que esa persona tome la decisión. (...)

Directora Mónica Taylor Hernández: Por favor, don Roger, el audio, por favor, el audio porque no se escucha.

Director Roger Rivera Mora: Sí, un poco fundamentado en lo que decía don Gilbert y en base también el mismo reglamento, que valore la Dirección General de Recursos Humanos, realmente que el puesto de ella o la función de ella no está sufriendo ningún menoscabo en el servicio público que se presta en Coronado, (...) Por eso, yo creo que tal vez si ella gana el examen, pensemos bien que ella gana el examen del nombramiento del Ministerio de Educación que se va a hacer ahora a mediados de este año o a principios del ocho años, ella posiblemente al día siguiente renuncia, porque ella obviamente va a estar bajo un mejor salario y mejores condiciones, ya correccional.

Directora Mónica Taylor Hernández: Giancarlo, por favor.

Director Giancarlo Bonilla Montero: Sí, gracias, doña Mónica, o sea, yo creo que, a ver, hay que rescatar el sentido de lo que hemos venido nosotros haciendo, que es ver temas estratégicos. Efectivamente la norma contiene esa posibilidad, pero sin embargo también es potestad nuestra sentar un precedente en el sentido de que bueno, a pesar de que la norma lo establece, nosotros decidimos otra cosa, porque también la norma nos da la posibilidad de delegar. Entonces yo, a mí me parece que deberíamos delegar esto, no sé si Gerencia Administrativa sería la gerencia indicada para que se resuelva ahí y conservar nosotros esta política de ver temas estratégicos.

Directora Mónica Taylor Hernández: ¿Alguien más, señores? (...) ¿Alguien más? David, va, van a hacer una modificación al acuerdo para que, por favor, lo señalen.

Director Giancarlo Bonilla Montero: Entiendo que sí, vamos a hacer una, se va a hacer una modificación al acuerdo.

Directora Mónica Taylor Hernández: Okey, entonces damos un par de minutos para que nos colabore. (...)

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

MSc. David Valverde Méndez: Sí nada más una precisión y en esto sé que considerado Gilberth la delegación tiene que ser expresa, entonces no podemos decir que para la gerencia para que tal y el otro sino, si ustedes quieren que la decisión la tome la Dirección de Bienestar Laboral y efectivamente lo que doña Beatriz señala tiene razón en el mismo documento de la DAGP, que fue el criterio técnico, dicen que ellos dan criterio técnico y que ese tipo de cosas se pueden tramitar a través de la Dirección de Bienestar Laboral que también pertenece a la Gerencia Administrativa.

Directora Mónica Taylor Hernández: Disculpen, señores, pero es que, David, perdón que lo interrumpa, pero es que nos estamos metiendo. Dije muy bien que señalábamos que era un caso concreto, que, si nosotros íbamos a mandar una instrucción distinta para las veces o las excepciones que vamos a tener, o sea, aquí ustedes están haciendo una delegación operativa, pero, o sea, siendo que hay un criterio del gerente, que es quien tiene a cargo ese personal, e incluso no estamos tomando en cuenta la sugerencia de ese gerente.

Me explico, o sea, aquí nosotros tenemos que tener ser respetuosos de la jerarquías, porque precisamente por eso hay jerarquías en la institución, porque nosotros como juntas no podemos meternos a quitarle una competencia si ya hay una recomendación dada por quién es el jerarca de esa funcionaria que está solicitando el permiso, señalando que efectivamente no es prudente o no lo considera oportuno el otorgamiento de eso nosotros, señores, como Junta, tenemos que respetar también ese criterio y aquí no se trata, o sea, aquí es simplemente vía excepcionalidad estamos viendo la posibilidad y lo pongo nuevamente sobre la mesa, el otorgamiento de un plazo adicional al de los ocho años que está en la norma para que una funcionaria tenga un permiso, el meternos a delegar nosotros competencias en un departamento ajeno a quien funciona como jerarca, me parece que no es correcto, señores. Gilberth, por favor.

Lic. Gilberth Alfaro Morales: Sí, tal vez aquí, yo con mucho respeto, pero secundando lo que señala doña Mónica, veamos, esto es muy importante. La norma dice que cuando empiezan redactándose, dice *“La institución podrá otorgar conceder permisos sin goce de salario a las personas trabajadoras, tomando en cuenta en todo momento que no sufra menoscabo la buena marcha de la prestación de los servicios a los asegurados”*. Es decir, quién es la persona competente para determinar si la ausencia de un funcionario va a generar una distorsión en la buena marcha, lo que está haciéndose bajo su dependencia, lógicamente es el jerarca del centro.

Alguien ajeno al jerarca no va a tener esa medición por eso la norma pone el acento en que esto puede suceder los permisos, pero lo que no puede suceder con menoscabo de

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

la prestación del servicio que se presta. Y la persona que evidentemente tiene competencia para medir, si se le causa un menoscabo, con ocasión de un permiso de esos es justamente el jerarca correspondiente de ahí que pareciera natural que, si la Junta bien tiene delegar en alguien, debería ser precisamente en el caso concreto en el señor gerente, que es el que ya de por sí tiene una apreciación del tema. Gracias.

Directora Mónica Taylor Hernández: Exacto. Sí, muchísimas gracias, Gilberth. Yo concuerdo, nosotros no podemos precisamente quitarle competencias a los gerentes, que son los que están a cargo de la gestión administrativa y la gestión propia en el ejercicio de su función. Entonces, yo sí les pido, señores, que sea que se haga esa valoración si no, yo soy del criterio que lo podemos definir de una vez nosotros en Junta y sometemos a votación o en su defecto, la delegación tiene que ser con el Gerente Médico, cuya funcionaria que está solicitando la ampliación es de la Gerencia Médica. Por favor, señores, defíneme para ir avanzando porque tenemos agenda para el día de hoy.

Director Juri Navarro Polo: Gerente Médico, doña.

Directora Mónica Taylor Hernández: Okey, entonces, David, por favor, que nos colabore para hacer la delegación de la toma de decisión en el Gerente Médico. (...) Roger, tener la mano levantada o fue de la anterior intervención, adelante. No tienes audio, Roger, perdón.

Director Roger Rivera Mora: Como ella estaba trabajando en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Área de Salud de Coronado, que podría ser parte, no sé, una recomendación de la parte de la Gerencia Administrativa, o en su efecto también que se le pida un criterio al director que está en el Área de Salud para ver hasta dónde esa persona es indispensable y que no afecte la gestión, así, en el menoscabo del servicio público que se hay en el Área de Coronado.

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias, por favor, damos la lectura de la propuesta del acuerdo y lo sometemos a votación. (...) Si nos ayudan con la lectura del acuerdo.

MSc. David Valverde Méndez: Listo, efectivamente, doña Mónica, dice así: *“Acuerdo Único: Delegar en la Gerencia Médica la adopción de la resolución final sobre la solicitud de prórroga y permiso sin goce de salario, de acuerdo con el artículo 48, inciso E, es el inciso E de la Normativa de Relaciones Laborales”*.



Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias, señores, votamos, por favor, inciso B, me dijiste o D, perdón, David.

MSc. David Valverde Méndez: E.

Directora Mónica Taylor Hernández: Listo. Votamos, señores, por favor, el acuerdo.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: 9 votos a favor

Directora Mónica Taylor Hernández: Y votamos firmeza.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: 9 votos en firme.

Directora Mónica Taylor Hernández: Muchísimas gracias. Muchas gracias, Dr. Sánchez y a la compañera Maritza por la presentación, en el tema que sigue quisiera que el Dr. Sánchez... *[corte de grabación]*.

Por tanto, de conformidad con lo indicado en el oficio N.º GM-4544-2026, suscrito por el Dr. Alexander Sánchez Cabo, Gerente, Gerencia Médica, la Junta Directiva -de forma unánime- **ACUERDA:**

ACUERDO ÚNICO: Delegar en la Gerencia Médica la adopción de la resolución final sobre la solicitud de prórroga de permiso sin goce de salario, de acuerdo con el artículo 48 inciso e) de la Normativa de Relaciones Laborales.

Sometido a votación:

GM-4544-2026

Miembros de Junta Directiva	Sector	Voto	Firmeza
Mónica Taylor Hernández	Estado	A favor	En firme
Francisco González Jinesta	Estado	A favor	En firme
Edgar Villalobos Brenes	Estado	A favor	En firme
Jacqueline Castillo Rivas	Patronos	A favor	En firme



Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Juri Navarro Polo	Patronos	A favor	En firme
Giancarlo Bonilla Montero	Patronos	A favor	En firme
Roger Rivera Mora	Trabajadores	A favor	En firme
Vianey Hernández Li	Trabajadores	A favor	En firme
Martín Robles Robles	Trabajadores	A favor	En firme
Resultado:		A favor	En firme

Se retira manera virtual la Licda. Maritza Fernández, Asesora de despacho de Gerencia Médica.

ARTÍCULO 2º

Se conoce el oficio N.º GA-0656-2026, de fecha 16 de marzo de 2026, suscrito por la Licda. Gabriela Artavia Monge, Gerente a.i, Gerencia Administrativa; mediante el cual presenta “Solicitud interpretación auténtica del artículo 46, inciso h) de la Normativa de Relaciones Laborales”.

Exposición a cargo: Lic. Luis Bolaños Guzmán, Director, Dirección Bienestar Laboral.

Se consigna en esta ACTA la presentación, oficio correspondiente a la exposición del artículo 2º:

GA-0656-2026-Oficio:

[9592-Art. 2 GA-0656-2026 Oficio](#)

Presentación:

[9592-Art. 2 PPT ART. 46 INC H\)](#)

Anexos:

[9592-Art. 2 FICHA TÉCNICA](#)

[9592-Art. 2 ANEXO 1. Circular GA-19325-14 - GM-2951-14 - GF-22776-14](#)

[9592-Art. 2 ANEXO 2. Datos Estadísticos art. 46 H Año 2025](#)



Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

[9592-Art. 2 ANEXO 3. Datos Estadísticos art. 46 H Año 2025](#)
[9592-Art. 2 ANEXO 4. Tribunal Contencioso Administrativo 00412-2024](#)
[9592-Art. 2 ANEXO 5. GA-DBL-0078-2024 DBL-AAL-0083-2024](#)
[9592-Art. 2 ANEXO 6. AD-AOPER-0086-2024](#)
[9592-Art. 2 ANEXO 7. a. HEP-DG-DENFE-0255-2025](#)
[9592-Art. 2 ANEXO 8. DBL-AAL-0022-2026](#)
[9592-Art. 2 ANEXO 9. GA-DJ-06444-2025](#)
[9592-Art. 2 ANEXO 10 GM-12460-2025 HEP-DG-DENFE-0255-2025 V2-Firmado](#)
[9592-Art. 2 ANEXO 11 DEHM-143-04-2025](#)
[9592-Art. 2 ANEXO 12 DJ-167-2015](#)
[9592-Art. 2 ANEXO 13 HCHP-DG-DE-0115-2025](#)
[9592-Art. 2 ANEXO 14 HSJD-DG-0309-2024](#)
[9592-Art. 2 ANEXO 15 HSJD-OAL-121-2024](#)
[9592-Art. 2 ANEXO 16 SG-074-2025](#)
[9592-Art. 2 HEP-DG-DENFE-0255-2025](#)

Audio y video:

[9592-Art.2 Audio y video](#)

Se consigna en esta ACTA la transcripción de lo correspondiente a la exposición y deliberaciones suscitadas, artículo 2º:

Director Mónica Taylor Hernández: *[Corte de grabación]* ...GA-0656-2026. Los compañeros de la Gerencia Administrativa nos exponen una solicitud de interpretación auténtica del artículo 46º, inciso h) de la normativa de relaciones laborales vigentes en nuestra institución, para ahondar en motivaciones y detalles. Por favor, pasar a la sala a la máster Gabriela Artavia, Gerente Administrativa, así como a don Walter Campos, Director de la DAGP y al resto del equipo, para que nos expongan la solicitud y el detalle de la información remitida a Junta Directiva. Adelante, por favor.

Ingresa a la sesión de manera presencial la MSc. Gabriela Artavia, Gerente de la Gerencia Administrativa; el Lic. Walter Campos Paniagua, Director de la DAGP; el MSc. Ólger Sánchez Carillo, Auditor, Auditoría Interna; el Lic. Randall Jiménez Saborío, Auditoría Interna; el Lic. Luis Bolaños Guzmán, Dirección Bienestar Laboral y la Licda. Dylana Jiménez Méndez, Dirección Jurídica. Ingresa a la sesión de forma virtual la Dra. Tania Jiménez Umaña, Directora del Hospital Calderón Guardia; Dr. Rodrigo Chamorro Castro, Jefe de la sección de cirugía, el Dr. Manuel Monge Blanco, Subdirector de Enfermería del Hospital

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Calderón Guardia; el Dr. Douglas Montero Chacón; y el Dr. Carlos Jiménez Herrera, Director del Hospital Nacional de Niños.

Bienvenida, Gabriela y compañeros, por favor, si ya estamos listos, iniciamos. Ya hice la introducción sobre el tema que ustedes nos van a presentar, correspondiente al oficio GA-656-2026, que es la solicitud de interpretación auténtica del artículo 46°, inciso h) de la normativa de relaciones laborales. Bienvenidas y adelante. Bienvenidos.

Licda. Gabriela Artavia Monge: Muy buenos días, a todos, un gusto verlos de nuevo. Hoy venimos a presentar, un tema muy importante, que es el artículo 46° inciso h) específicamente de la normativa de relaciones laborales. La institución dispone de un instrumento, llamado normativa de relaciones laborales, mediante el cual regula, las relaciones patrono-trabajador. Existe un título en la norma sobre licencias. ¿Cuáles licencias? Bueno, licencias por embarazo, por lactancia, por permisos, licencias con goce de salario, licencias extraordinarias y licencias sin goce de salario. Es todo un título. Sin embargo, hoy nos vamos a enfocar en el artículo 46°, inciso h). Ese inciso responde a un permiso con goce de salario. A lo largo del tiempo, ese inciso ha generado una serie de consultas, entre los funcionarios, los sindicatos y sus representantes, con la parte patronal.

Se retira temporalmente de sesión el MSc. David Valverde Méndez, Asesor Legal de Junta Directiva.

La problemática generada por su aplicación es lo que nos tiene hoy aquí. La interpretación o los criterios que hemos venido emitiendo refieren a este al análisis que ha hecho la Dirección de Bienestar Laboral, la misma Dirección Jurídica, la misma Auditoría Interna, nos ha este emitido, documentos relacionados. Y también tenemos una sentencia del Tribunal Contencioso Administrativo, relacionado específicamente a ese inciso. Todo esto lo vamos a ver ahorita en la presentación.

Se reincorpora a la sesión el MSc. David Valverde Méndez, Asesor Legal de Junta Directiva.

Se retira temporalmente de la sesión el Director Martín Robles Robles.

También, hemos recibido, es importante decir que hemos recibido en la gerencia y en las diferentes instancias técnicas a funcionarios haciéndonos esas consultas, a los sindicatos para abordar el tema, pero también hemos recibido a directores médicos de hospitales nacionales y hospitales regionales. También hemos recibido a jefaturas de

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

enfermería, tanto directoras como subdirectoras, donde nos plantean la situación que ocurre por la aplicación de ese permiso con goce de salario, artículo 46°, inciso h) de manera que esta sería la introducción para darle la palabra a don Luis Bolaños, que es el Director de Bienestar Laboral, y con ello iniciamos la presentación. Muchas gracias.

Director Mónica Taylor Hernández: Gracias. Adelante, bienvenidos.

Lic. Luis Bolaños Guzmán: Gracias y muy buenos días. Un gusto saludarlos a todos, un placer. Bueno, la normativa de relaciones laborales de la institución es aprobada en el año 2010, de la que tenemos vigente y se aprueba, como decíamos bien, doña Gabriela, un permiso en el artículo 46°, inciso h) para acompañamiento, ese es un permiso de acompañamiento a cita médica para que el funcionario, la persona trabajadora, pueda acompañar a algunos de sus familiares. Eso evidentemente lo que procura es que haya un bienestar del funcionario, que haya una congruencia en este elemento y por supuesto que desde el punto de vista es algo, es un beneficio muy importante para la institución. Si quieres nos pasa la siguiente (diapositiva) para leerla.

Esto es lo que dice el artículo textualmente y lo vamos a leer. Dice: *“Para cumplir con cita previa con profesional en salud de la institución o privado, procedimiento de diagnóstico o terapéutica, un día en acompañamiento de cita para sus hijos menores o discapacitado, cónyuges, padre o madre, para que asista a ésta”*.

Inclusive, la misma normativa establece ahí que la persona trabajadora demostrará la cita previa al solicitar el correspondiente permiso. Quedan a salvo las situaciones de urgencia, que evidentemente se presentan, serán comprobadas al momento de reintegrarse a sus labores. En caso de que se demostrare que la causa invocada es irregular, previo debido proceso y derecho de defensa, se procederá al rebajo del salario por el día de ausencia, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que pudieran proceder. Deberá la jefatura competente valorar los lugares alejados de la residencia de la persona trabajadora en donde se otorgó la cita previa, con el fin de poder conceder mayor tiempo de permiso del establecido.

Entonces, la redacción queda así definida en este artículo, en el 2010, y, entonces, a partir de ahí, se empieza a generar una serie de dudas o consultas de cómo se aplicaba, esto del día de acompañamiento. En el 2014, se genera una circular por parte de tres gerencias de la institución, donde hace una aclaración, una interpretación, de lo que la norma aquí estaba señalando. Si quiere, pasamos a la siguiente (diapositiva), por favor.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

¿Qué ha provocado esto? Bueno, aquí un poquito de datos o números, en el año pasado. Por este permiso, inciso h) se autorizaron 191,562 permisos en la institución. Esos son días, correcto, 191 mil permisos, el que es el total y ahí por cantidad, por tiempos. También está establecido por horas, donde podemos ver que el 86.9% de los permisos se autorizaron por el día completo. Entonces, esto evidentemente genera en la práctica operativa un problema desde el punto de vista de la continuidad del servicio. La siguiente (diapositiva), por favor.

Si cuantificamos esos números que están ahí, esa cantidad de permisos ahí está dividida por la cantidad de los cuatro grupos ocupacionales que tiene la institución, administrativos, enfermería, profesionales, ciencias médicas, servicios generales. Ahí está la cantidad de permisos para cada uno de esos grupos, que ahí están a 191 mil y el costo total por esos permisos, por la ausencia de ese funcionario son ₡18.407 millones, eso en un año. ₡8 mil millones, ese es el costo que está teniendo.

Director Francisco González Jinesta: Perdón, lo que le preguntaba era si tiene el número de funcionarios que han que han solicitado estos 191 mil permisos, 100, 200, 300, 500 funcionarios han pedido (...) ¿Cómo lo sacaste? (...) Ah, ya veo el número promedio (...)

Lic. Luis Bolaños Guzmán: Sí, básicamente así es, el permiso se autoriza y se utiliza en toda la institución. En la siguiente diapositiva. Aquí traemos los cinco por cada grupo ocupacional, las cinco personas que más cantidad de días de permisos han utilizado, en el primero, que es el de administrativos, ahí están los centros de donde trabajan esas personas. A la derecha podemos ver la cantidad de permisos.

El que tiene más ahí del Hospital Monseñor Sanabria, 71 permisos en un año utilizó esa persona, en enfermería y servicios de apoyo, del Área Salud de la Fortuna. Tenemos una persona con 195 días de permiso por acompañamiento a cita médica, en profesionales en ciencias médicas. Ahí tenemos uno, el Hospital de Nacional Psiquiátrico, con 125 y el Servicio General, es una persona del Hospital de México con 226 días de permiso (...). Sí, eso es lo que está debidamente autorizado y registrado en el sistema en el SIPE, que es donde se registran los permisos. Correcto, la siguiente (diapositiva), por favor.

Director Mónica Taylor Hernández: Perdón, Luis, perdón. O sea, hay personas que no trabajan, porque si usted quita los, Dios mío, si usted quita los fines de semana o la Semana Santa o el Navidad, ya hay personas ahí que no trabajaron

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Se reincorpora a la sesión el Director Martín Robles Robles.

Lic. Luis Bolaños Guzmán: Sí, señora, así es.

Director Mónica Taylor Hernández: Continuemos, gracias.

Lic. Luis Bolaños Guzmán: Muchas gracias. En esta lo que podemos ver es la circular del 2014, donde se hizo una interpretación de lo que establecía el artículo. Y aquí hay dos cosas que quisiéramos señalar. Si ustedes pueden ver ahí en el texto literal, dice: *“En cuanto a este beneficio, la jefatura está en la obligación de brindar la licencia establecida”*. Lo cual no es así, esto es una interpretación más allá, porque en realidad es un permiso, es potestativo y no es una obligación, entonces aquí tenemos un problema en lo que señala la circular. Y luego la misma circular dice que para lo cual tendrá un día de permiso.

Entonces, a partir de este circular, lo que se ha venido manejando en la práctica, es que el funcionario tiene el día completo para hacer, aunque la cita se tarde hasta minutos en algunos casos. Alguien va con su hijo o con su esposa al laboratorio, o su papá, hacen la toma de sangre, salieron en una hora y se van para la casa, el funcionario y no regresa. Inclusive hemos tenido casos un poquito más extremos de dos funcionarios que trabajan en el mismo centro, la muchacha, la esposa, tiene cita propia, ella va por cita propia, el esposo la acompaña, ella va a su cita, regresa porque la cita propia es el tiempo que se requiere, nada más, ella regresa y el funcionario en este caso no regresa porque ya tiene el día, de acuerdo con esa interpretación. Seguimos (próxima diapositiva), por favor.

Bueno, aquí, en el año 2024, un funcionario tomó ese permiso y la jefatura decidió que solo le iba a poder otorgar el tiempo que se requería. Él hizo un reclamo en el contencioso administrativo y el tribunal emite una resolución al respecto. Y ahí, entre comillas, voy a leerlo porque es muy importante lo que señala el tribunal contencioso. Dice: *“Compartimos la afirmación de la representación institucional al afirmar que el criterio de alguna gerencia no puede tenerse como emanado por la Junta Directiva. Siendo esta la única que podrá emitir una interpretación auténtica del fin perseguido por las normas dictadas por esa instancia. La misma no es de aplicación obligatoria”*, lo que les decía ahora, *“para los funcionarios públicos, quienes, al observar la ilegitimidad de la circular”*, y esto es un elemento importante, el tribunal señala que es ilegítima de la circular, *“tienen la obligación de hacerlo saber en superior y a desatenderla”*. Nótese que la cuestionada existencia de la circular, *“de las gerencias que están ahí, no superan rango a las normas reglamentarias”*.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Se retira temporalmente de la sesión el Director Giancarlo Bonilla Montero.

“En este tanto, es innegable que toda circular o directriz, a emanar por la administración activa, debe respetar el contenido normativo comprendido en normas reglamentarias, ergo, no es válido, bajo ninguna circunstancia, perspectiva, sostener que una circular, partiendo de su efectiva existencia, priva o modifica la regulación dispuesta por la Junta Directiva, en el ejercicio de su potestad reglamentaria evidente y respeto a la jerarquía de las fuentes escritas en el ordenamiento jurídico”. Podemos ver entonces que es bien contundente lo que está señalando el tribunal contencioso es hacer el análisis del caso. La siguiente (diapositiva), por favor.

Se reincorpora a la sesión el Director Giancarlo Bonilla Montero.

Una vez teniendo nosotros esta resolución, que no se puede considerar todavía por ser una sola una jurisprudencia, si solicitamos a la Dirección Jurídica hacer una revisión del mismo y que la Jurídica pudiera, como órgano consultivo superior en la institución, pudiera emitir un criterio para determinar la validez de esa circular, por lo que estábamos señalando, lo que señaló en este caso el tribunal, que es lo que básicamente está establecido en ese oficio que nosotros emitimos, hacia la Dirección Jurídica nuestra. La siguiente (diapositiva), por favor.

Bueno, como otro de los antecedentes, nuestra Auditoría Interna, mediante el oficio AD-AOPER-086, 6 de agosto de 2024, también hace una advertencia sobre el otorgamiento de estos permisos con goce de salario, que están en el inciso g) y h) del artículo 46°. Y dice así: *“La Auditoría Interna insta a la administración a modificar los artículos g) y h) del artículo 46° de la normativa, con especial importancia en el inciso h), en virtud de los presuntos abusos, toda vez que más del 80% de los funcionarios toman el día completo laboral”.* Hay un oficio de la Gerencia Médica, porque también esto ha provocado que haya la aplicación desigual a nivel institucional, provoca que los diferentes centros tengan muchos problemas, inclusive hasta de clima, porque entonces algunas jefaturas lo aplican de una forma, los otros de otra.

Y entonces los mismos directores de hospitales, directores de enfermería, hicieron un oficio al Gerente Médico, que fue trasladado a nosotros, nos están diciendo: vean, eso es un problema para nosotros como encargados, porque en la operativa nos genera una dificultad. Hay mucho ausentismo evidentemente del funcionario y entonces en este oficio se remite la Gerencia Administrativa, la Dirección de Bienestar Laboral es el número de oficio que está ahí, en el punto cinco, firmado por la Subdirectora Regional de Enfermería de la Dirección de Red, documento que se descuenta con la firma de

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

todas las direcciones y supervisiones de enfermería de la dirección de redes integradas de prestación de servicio de salud, de las diferentes regiones, así como hospitales nacionales y especializados, o sea toda la institución prestadora de servicios, en el cual solicitan de forma urgente la revisión y modificación del artículo 46° inciso g) y h) de la normativa, con especial relevancia en inciso h), que es el que nos tiene hoy acá. La siguiente (diapositiva), por favor.

La Dirección de Bienestar Laboral emite un criterio técnico en este caso, donde nosotros concluimos que es lo que está ahí señalado, que, en resguardo con los intereses institucionales de conformidad con los principios constitucionales de legalidad, responsabilidad, el deber de probidad y el buen manejo de los recursos públicos. Evidentemente estamos hablando de recursos públicos acá y hay que ser una salvaguarda de estos. En un balance de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, sin desmeritar que tenemos también ese equilibrio.

Concluimos, que el presente criterio es amplio en relación a la restricción que debe aplicarse por parte de la administración activa del otorgamiento de todo el día, cuando no exista justificación fáctica en los permisos con goce de salario del inciso h) del numeral 46, pese a lo indicado en la circular que se encuentra vigente, la del 2014, esta afirmación no es congruente con la legalidad y la jurisprudencia, criterio de la Dirección Jurídica, por ende, la restricción temporal, así como la restricción de la cantidad de permisos a otorgar al tenor del numeral 46 inciso h), son actuaciones congruentes con el control interno y los principios que regulan la actividad administrativa.

De igual forma, se recuerda que cualquier permiso debe ser gestionado de previo en RH en línea, con la finalidad de que la jefatura pueda valorar la pertinencia o no de otorgar el mismo. Porque entonces veíamos que la circular decía que es obligatoria para la jefatura darle el día y aquí está, y estamos diciendo nosotros, que hay una valoración que tiene que ser la jefatura para determinar si se autoriza o no, porque la jefatura tiene que determinar la continuidad de servicio, como primer punto, el tema que todos tenemos como funcionarios públicos de satisfacer interés público, que es el principio de prioridad. Dice: *“Lo cual es una condición esencial para la valoración de todos los casos y, por ende, si existe elemento facultativo la jefatura es otorgar o denegar el permiso según lo que establece cada inciso y la jurisprudencia aplicable a los mismos”*. La siguiente (diapositiva), por favor.

Aquí podemos ver, parte de lo que establece el criterio de la Dirección Jurídica en respuesta a lo que nosotros solicitamos. Y el primer punto, los permisos son, por definición, autorizaciones de orden patronal de carácter potestativo y discrecional. Lo

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

que implica que su otorgamiento deriva en un ejercicio intelectual concluyente que valore no sólo la oportunidad de inconveniencia de este, por el criterio jurídico DJ-167-2015, se encuentra ajustado a derecho. Dice la Jurídica, la circular, esta de 2014, para resumirla, emitida por la Gerencia Médica, Gerencia Administrativa y también está la Gerencia Financiera. No puede tenerse como emanado por la Junta Directiva, siendo esta única que podría emitir una interpretación auténtica del fin perseguido por las normas dictadas por esa instancia, que es lo que señaló también el tribunal.

Esta circular resulta ilegítima, ya que no existe forma de orientar una aplicación automática de un permiso para asistir a citas médicas, por lo que los funcionarios públicos tienen la obligación de hacerlo saber al superior y desatenderla al amparo del artículo 108° de la Ley General de Administración Pública. Esto sucede en algunos casos y en algunos no. Algunas jefaturas sí lo aplicamos así y algunas otras no lo aplican así. Volvemos a decir, hablando de la circular, que esta circular de 2014 desconoce de la jerarquía y existencia de la normativa de aplicación ineludible de los servidores públicos, para emitir los actos administrativos de su competencia, siendo que esta circular no supera los rangos de las normas reglamentarias, como si lo es el reglamento interior de trabajo.

Es decir, básicamente lo que dice, en primera instancia y de segunda, por favor, (próxima diapositiva). Porque también es el complemento de esta. Y la parte de las conclusiones del mismo dictamen legal de la Dirección Jurídica, se ha concluido que el otorgamiento de permisos o licencias debe estar subordinado al ordenamiento jurídico vigente en cuanto a la satisfacción del interés público y al buen uso de recursos públicos. Superado este examen, queda entonces a criterio de la autoridad correspondiente determinar si los aprueba o no. Y, en el caso de concederse, el permiso otorgado, será solo por el tiempo que lleve la diligencia. Esto es un aspecto medular.

Los permisos o licencias son por definición autorizaciones de orden patronal de carácter potestativo y discrecional, lo que implica que su otorgamiento de un ejercicio intelectual concluyente que valore no solo la oportunidad y conveniencia de este. Vuelve a decir la Jurídica que la circular del 2014 no puede tenerse por emanada por la Junta Directiva, ya lo vimos, esto no es, es una circular de gerencias. Y que, en el caso de la normativa de Relaciones Laborales, que esta fue aprobada, ahí está la fecha, 21 de octubre de 2010, conforme al artículo 14 inciso f) de la Ley Constitutiva, que son atribuciones de la Junta Directiva, entre otros, dictar los reglamentos para el funcionamiento de la institución. Por ende, sólo la Junta Directiva podría realizar la interpretación auténtica de esta norma. La siguiente (diapositiva).

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Como conclusión, el permiso con goce de salario regulado en el artículo 46 inciso h) no constituye una obligación para el patrono, sino una facultad, dado que al ser la Caja una institución pública, debe preservar siempre el servicio público que se brinda. Si bien, se vela porque exista un equilibrio entre la vida familiar y laboral, lo cierto del caso es que este debe de aplicarse bajo los principios de proporcionalidad y razonabilidad, que son muy claros. Para evitar un uso indiscriminado del permiso y un impacto negativo en la prestación de los servicios que brinda la Institución. Por lo tanto, en el caso de concederse será por el tiempo que lleve la diligencia. Evidentemente aquí no estamos diciendo que el permiso no es procedente, lo que estamos diciendo es que tiene que haber una regulación en cuanto al uso y la aplicación de ese permiso. Y la siguiente (diapositiva).

Director Mónica Taylor Hernández: Luis, lo interrumpo un momento, por favor, porque si de previo a que presenten la recomendación y las conclusiones quisiera abordar algunas consultas de los directivos y, sobre todo, quiero..., invité a los directores de tres de los hospitales, obviamente nacionales, que sufren una situación rudísima en cuanto al mantenimiento de la prestación de servicios, producto de este tipo de otorgamiento de permisos. Y también otro tema que aquí no se está tocando, pero que también es un tema difícil de abordar en cuanto a las sustituciones del personal que otorgan esos permisos, porque es una realidad que nos está afectando.

Si ya nosotros no tenemos el suficiente personal para la prestación de los servicios, imagínese lo que involucra esta situación. Entonces, sí quisiera que, por favor, bienvenidos, el doctor Jiménez, el doctor Douglas y la doctora Tania, tanto del Hospital de Niños, del Hospital de México y del Hospital Calderón Guardia, para que ellos nos comenten un poquito la situación que se presenta a nivel de hospitales y obviamente el día a día, porque ellos son los que están al frente de dar esta atención y de también el efecto perjudicial que implica el no tener ese personal disponible para la atención. Entonces, Francisco, si tenés una consulta, te doy primero a vos la consulta para que después los doctores sean tan amables de intervenir en la sesión. Gracias.

Director Francisco González Jinesta: Sí, gracias, doña Mónica. Vale decir que estoy totalmente en acuerdo en que hay que remediar ese tema. Me parece que ha habido un abuso importante. Lo que me preocupa de lo que viene en propuesta es cómo vamos a medir esa razonabilidad. ¿Cómo vamos a medir el criterio que pueda tener yo para decirle a usted? Permíteme usarlo de ejemplo, “sí, usted puede ir, pero puede ir dos horas, o tres, o cuatro, o no puede ir”. Porque, a ver, si uno no basa las decisiones en algo que sea total y completamente, no hay nada 100% objetivo, pero que sea bien elaborado.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Lo que preveo, ojalá me equivoque, es que van a empezar a haber un montón de quejas diciendo que mi criterio está viciado por a, b, c, d, j. Y entonces, lejos de arreglar un problema, que también lo arreglemos, vamos a empezar a tener otros y van a hacer las quejas y van a hacer las demandas y van a hacer etcétera, etcétera. Entonces la pregunta específica es, si hay algún modelo que ustedes van a utilizar para que, si yo voy a acompañar a mi mamá al dentista, ustedes me van a dar, no sé, tres horas, caso contrario que, si algún familiar padece de cáncer y tiene que ir a una terapia, a una radioterapia, ustedes me van a dar seis horas, todo el día o una semana. Y entonces mi preocupación anda en ese sentido. Gracias. Cambio.

Director Mónica Taylor Hernández: Luis o Gabriela, adelante, por favor.

Lic. Luis Bolaños Guzmán: Gracias. Vamos a ver. Ya no es que la persona le pide permiso al jefe y el jefe le va a decir cuánto tiempo le va a otorgar, no es así. La persona se va, hace toda la gestión, su cita, trámites que correspondan, sacar las nuevas citas, medicamentos, etcétera y después presenta comprobantes del tiempo que tardó. Si nos devolvemos a la primera diapositiva, tal vez me ayuda, por favor. Podemos ver que en el mismo artículo

Director Francisco González Jinesta: Pero es que, a ver, hasta donde he entendido es el acompañante el que también está pidiendo permiso para acompañar a alguien que está enfermo (...) Okey, entonces la respuesta va por ahí, es con el comprobante.

Lic. Luis Bolaños Guzmán: Sí, correcto, el mismo artículo inclusive prevé la posibilidad, si lo vemos ahorita, que se pueda otorgar inclusive más tiempo, por ejemplo, voy a poner un caso más extremo. Si mi papá vive en Golfito y él tuviera, por ejemplo, que tuviera que venir en una cita en San Juan de Dios, en un día ni siquiera me alcanza el tiempo para ir y venir. Tengo que ir un día, traerlo y después ir a dejarlo, posiblemente lleva dos días en esa gestión. La normativa en ese artículo, ahí lo ven al final, establece que inclusive la jefatura debe valorar la posibilidad de ampliar ese tiempo. Y ejemplo es que ya funciona, lo voy a poner de ejemplo.

El inciso g), que es el de cita propia, funciona igual. Yo voy a una cita y después los comprobantes del tiempo que tardé, puede que haya tardado una hora nada más, puede que haya tardado todo el día. Lo importante es que tenga el comprobante que efectivamente estuve en cita, durante todo el tiempo que yo digo y entonces ahí la jefatura no tiene problema, dice sí, sin problema el permiso. Entonces funciona igual, ya existe con el inciso g) esa dinámica. Y no hemos tenido inconveniente, porque no es que la jefatura le va a autorizar, evidentemente, eso que tenemos mucho cuidado, porque si

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

no sería, si la jefatura le va a autorizar, bajo su potestad, pero tráigame los documentos de que usted efectivamente estaba haciendo el trámite que dijo y que tardó el tiempo que dice.

Director Mónica Taylor Hernández: Gracias, ahí había visto de Giancarlo la mano levantada, sino para darle pase. Y también aprovechando, quisiera que después de la intervención de los directores de los hospitales, también don Ólger nos hable un poquito, porque ellos sacaron un informe el año pasado respecto a este tema también y entonces quisiera también el criterio de la Auditoría Interna al respecto. Giancarlo, no sé si tenías la consulta. Adelante.

Director Roger Rivera Mora: Doña Mónica, yo más bien sí quería un poco revisar bien esto, porque al final si hay un perjuicio, no sé. Ahí nos dan los datos del último año, pero, lamentablemente se emitió una circular en el 2014, con términos más bien perjudiciales para la institución y dándole órdenes a la administración sobre cómo actuar y hasta el 2014, 2024, un poco se establece y se aclara un poco la situación de lo que está pasando, nosotros no somos administración activa. Aquí hay una administración activa y hay responsables en direcciones, en departamentos, en direcciones. También hay órganos de vigilancia y de control en el gasto de la Hacienda Pública.

Entonces, a mí me extraña que después de casi 10 años, y hasta la fecha, porque todavía no se ha resuelto el problema, tengamos ahorita que ver estos temas y lamentablemente pasaron todo este tiempo y se gastó ese montón de plata, en todo este tipo de cosas. Yo creo que, mi duda también va ahí sobre todo esto que he pasado, y por qué no se actúa en la forma que tenía que haberse actuado, porque si al final de cuentas, la circular prácticamente que establece cuál es el proceder y dice, bueno, es que eso es obligación al jefe de dar el permiso.

Director Mónica Taylor Hernández: No, es que tal vez, perdón, Roger.

Director Roger Rivera Mora: Yo no sé por qué aquí se hacen circulares, me imagino, constantemente y nosotros no somos tampoco los que tenemos que ver si esa circular está bien o no está bien, porque aquí ese tipo de actos administrativos dieron un perjuicio de la administración.

Director Mónica Taylor Hernández: Sí, Roger, perdona. Es que precisamente porque ahí sí nos corresponde a nosotros, como Junta Directiva, velar por el correcto cumplimiento del otorgamiento de una facultad, no de una obligación. Y si echamos atrás precisamente, como estás diciendo, el objeto de esta circular fue más allá incluso de lo

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

que se estableció en el reglamento, porque lo estableció como una obligación. Entonces ahí eventualmente, que es otro tema, habría que ver quién en su oportunidad emitió esa circular tenía la competencia suficiente para ir más allá de lo que el reglamento establecía. Y por eso quiero que nos den, que me des la oportunidad y que nos den la oportunidad de escuchar cuál es la realidad de la dinámica de los hospitales, qué es lo que está pasando.

Y esto, efectivamente, o sea, no porque una actuación o una conducta permanezca en el tiempo implica que eso está bien. No, están presentando los números del último año, lo cual no tengo duda que Gabriela pueda traer y también acá Luis pueda traernos a nosotros los números, porque esto es un gasto en que incurre la administración, por un uso abusivo de una norma que no necesariamente estamos nosotros totalmente anuentes a que usted pueda hacer ese acompañamiento, pero no implica que usted se tenga que tomar el día completo, incluso, si usted tiene un turno en la noche y la cita es a las 9:00 de la mañana que usted diga “yo no voy a llegar al turno de la noche, porque tuve una cita en el que acompañé a un familiar mío”.

Entonces, son situaciones realmente serias, en el que la institución, tiene no solo costo operativo, costo financiero y costo en la presentación efectiva de los servicios de salud, porque nosotros no estamos abordando este tema con la seriedad y la responsabilidad que como jefes nos corresponde. Entonces, por favor, compañeros, si son tan amables, no sé quién de voluntario, el doctor Montero, el doctor Jiménez, la doctora Tania Jiménez, para que nos cuenten un poquito sobre esa dinámica. Por favor, adelante.

Dr. Tania Jiménez Umaña: Buenos días a todos, muchas gracias por el espacio, porque realmente esta condición actual sí nos está afectando en la prestación de servicios de salud, precisamente porque la aplicación, de esa facultad que se nos dice en ese inciso en la gestión operativa, sí es muy distante de la realidad. Y nosotros lo tenemos prácticamente en números, en números simples. Los permisos que se generan de este inciso, que también estamos de acuerdo, pero, cuando se utilizan de manera abusiva, nos generan una afectación directa, impactan directamente en esa prestación.

Para ponerles un ejemplo, nosotros hemos estado viviendo una situación que nos obliga a hacer el cierre de tres a cuatro quirófanos diarios, porque no se completan los equipos de enfermería debido a esta situación de estos permisos. Entonces, sí quisiera yo darle la oportunidad a don Manuel, que es el Director de Enfermería, para que ellos, él les pueda explicar un poquito más allá de la operatividad de este inciso. Cuando hablamos de esa aplicación facultativa.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Dr. Manuel Monge Blanco: Buenos días. La realidad del hospital, por lo menos en el servicio de enfermería, es muy crítica relacionada, con el artículo 46° y el inciso h). La normativa establece la obligación de otorgar el permiso de un día para acompañamiento a una cita, tal y como lo hemos trasladado en varias ocasiones. En los servicios de hospitalización, nosotros tenemos un faltante de hasta 10 personas por turno, debido al artículo 46°. Como lo hemos mencionado también, en sala de operaciones, nos hemos visto obligados a cerrar hasta tres quirófanos o dos quirófanos, porque los equipos quedan incompletos por el artículo 46°, hemos intentado hacer la interpretación y, como se dice facultativamente, negar el permiso.

Sin embargo, la presión de los sindicatos, porque no tenemos la competencia para hacer una interpretación del artículo, de la norma, sino que esto es resorte de Junta Directiva, porque es la normativa de relaciones laborales, nos impide a nosotros poder negar el permiso o interpretar de qué le voy a dar al funcionario solo dos horas o tres horas, porque, como bien lo mencionaban ustedes anteriormente, no tenemos la competencia para decir, bueno, a esta cita le doy solo horas. Sin embargo, cumplimos con el control interno de solicitar el comprobante de tiempo de que tiene la cita el funcionario y posteriormente el comprobante de tiempo de que asistió a la cita. Y todo esto se hace a través del sistema de recursos humanos, mediante el SIPE. Sin embargo, la situación a todos los hospitales del país nos está ahogando.

Dr. Tania Jiménez Umaña: A eso, nosotros tenemos que responderle de diferentes formas, porque ese ausentismo nos genera una afectación directa en la prestación. Entonces tenemos que estar compensando con tiempo extraordinario, muchas veces servicios y ya estamos en un nivel de que esas personas que vinieron a cubrir ese tiempo extraordinario también utilizan esta medida o utilizan una incapacidad, lo que genera que no estemos logrando la cobertura de la prestación.

Realmente, el impacto lo estamos viendo desde todas las áreas, aquí tal vez estamos midiendo el impacto directo de lo que representó el permiso, pero existen una serie de situaciones como esa suspensión quirúrgica que se generó producto de que sí hemos hecho un esfuerzo extraordinario para contar con el anestesiólogo y el equipo y la programación, pero ahora ese quirófano no se va a poder habilitar, porque no logramos completar los equipos en la cantidad que requerimos, impacta directamente. Y, finalmente, disculpen, pero también le voy a dar la palabra al doctor Rodrigo Chamorro, que es el jefe de la sección de cirugía, que les pueda ampliar un poquito más esta condición.

Dr. Rodrigo Chamorro Castro: Okey, vean, el problema es muchísimo más grave que

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

una ausencia, o sea, es delito organizado. O sea, vean qué interesante, se están, se están ordenando. Esto ya lo tocamos con el personal y se lo hicimos ver, la gravedad de lo que ellos están haciendo, lo que hacen es esto, nosotros pagamos extras, hoy me anoto en CUMCAS, mañana hago guardia y pasado mañana hago jornadas de producción y me tomo el día de descanso, y lo están haciendo organizadamente. Se están aprovechando de este permiso de acompañamiento para tomar un día de descanso.

Entonces, nosotros estamos pagando en la tarde millones para cerrar tres quirófanos en el día. Entonces, el efecto es, estamos botando la plata y se está haciendo organizadamente, porque lo que estamos haciendo es cerrando tres, cuatro quirófanos diarios. Y se ponen de acuerdo entre ellos. Yo se los dije, o sea, se lo dijimos claro, de que, si esto sigue ocurriendo, íbamos a tener que solicitar la suspensión de las jornadas extraordinarias, porque no tiene sentido pagar en la tarde, para que suspendamos cirugías en el día. Y yo creo que eso tal vez es lo más grave, no es solo un permiso para no ir a trabajar un día, no se están organizando para hacerlo.

Director Mónica Taylor Hernández: Gracias, doctora Tania y doctores, el doctor Douglas, por favor, y luego el doctor Jiménez.

Dr. Douglas Montero Chacón: Buenos días, saludes a todos los distinguidos directivos y resto de compañeros de la institución que andan, que están por ahí. Quería dar algunos datos que nosotros hemos recolectado en el tiempo. Indicarles que el artículo 46°, en su inciso h), nos genera el 39.83% de todo el ausentismo que se da en promedio por día, estamos hablando de un porcentaje bastante alto para un hospital, solo en enfermería. Permanentemente, el 32% del personal de enfermería hay que sustituirlo, por este artículo, una tercera parte, es decir, una tercera parte del personal de enfermería está usando este artículo.

Hay que ver cómo se sustituye o lo que es peor, cómo se recargan otras personas y no generando un cansancio en el personal y en inatención o una atención, no suficientemente adecuada a los pacientes, pero esto también tiene otros impactos, por ejemplo, en nutrición, que sucede en ocasiones, la gente no viene y nosotros no tenemos capacidad de darle, comida a todo a toda la gente. Y tenemos que utilizar el contrato que tenemos de nutrición, por eso, en el año pasado, solo para pagar alimentación, hemos pagado más de ₡21 millones, casi ₡22 millones, para poder compensar la falta de personal para la comida, porque se les da por ausentarse.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Y el efecto en sala de operaciones que mencionó el Calderón Guardia, nosotros no somos excepción, también tenemos mucha gente que se ausenta. Puedo explicarles mucho más ejemplos, porque, justamente, venimos de una reunión de consejo de la Dirección Consejo de la Red Noroeste, donde estaban todos los directores y hablamos justamente de eso, y yo podría contarles casos increíbles que nos cuentan ellos, como, por ejemplo, solo voy a contar uno, que, en San Carlos, el jefe de un servicio que vive al frente del Hospital de San Carlos, fue a una cita, que duró media hora y tomó el resto del día viviendo frente al hospital, generando además una muy mala enseñanza a todos los que tiene debajo de ellos.

Personalmente, yo lo que creo es que esto es un fenómeno social, que la gente vio esta norma tiene años de existir, pero realmente desde alrededor del 2019 como que se empezó todo el mundo a darse cuenta de que había un hueco en la normativa y la gente empezó a aprovecharse. Entonces esto fue creciendo primero entre la gente de aseo, luego la gente de nutrición, enfermería y ahora llegó a los médicos. Entonces hoy, por ejemplo, tengo tres salas de cirugías suspendidas por esta norma, por los anestesiólogos que ya vieron que esta norma da la oportunidad de tomarse todo el día. Si no paramos esto ya, se va a seguir extendiendo a otros servicios, a los administrativos, a quién sabe cuáles más.

Y esta cifra que de enfermería, por ejemplo, que es un 32%, que tenemos que sustituir, vamos a llegar a cifras que ya no podemos sustituir y esto va a tener que generar efectos ya en cierre de camas y en otros efectos más que sala de operaciones, entonces realmente nosotros agradecemos y hablo de parte de todo el Consejo de la Central Norte, que realmente tomemos una decisión clara en este aspecto para poder llevar un mejor control y desestimular esta norma en y su interpretación sindical principalmente.

Director Mónica Taylor Hernández: Muchísimas gracias, doctor Montero. Adelante, doctor Jiménez, gracias, doctor.

Director Mónica Taylor Hernández: Tiene el audio..., doctor.

Dr. Carlos Jiménez Herrera: Gracias, doña Mónica. Disculpen. Un saludo a todos. Efectivamente, no voy a ser muy repetitivo, porque yo creo que, la situación descrita por la doctora Jiménez y por el doctor Montero no dista mucho de la situación que vivimos en el Hospital Nacional de Niños. Evidentemente, el grupo mayor, por ser el grupo más numeroso que tenemos dentro del hospital, que es el departamento de enfermería, es donde más nos afecta. El área más crítica donde nos afecta es sala de operaciones, donde nosotros tenemos que, generalmente, suspender aproximadamente entre una o

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

dos salas. Recordemos que nosotros solo tenemos nueve salas de operaciones y eso limita mucho nuestra capacidad, pero más nos limita el hecho de tener que suspenderlas, por tener cerca de un 40% de ausentismo provocado, no como ausentismo tal, sino por ausentismo basado en el artículo 46° inciso h). Y evidentemente los mismos problemas de tener que sustituir, de que el personal haga tiempo extraordinario, nosotros tenemos casi en este momento 11 meses de no estar haciendo ni CUMCAS, ni jornadas de producción, pero aun así el problema se mantiene.

Otros servicios afectados son el servicio de aseo, que eso lo hemos subsanado con nuestro contrato de empresa privada, para tener algunas áreas cuando nos dejan áreas críticas que no podemos cubrir de la parte de hospitalización, entonces con eso lo hemos subsanado. Nutrición igual, que lo que describe el doctor Montero, antes de que sucediera lo que nos está pasando con el problema hidrosanitario del hospital, era muy frecuente que dos días por semana nosotros tuviéramos que suspender el servicio de alimentación a empleados, porque no teníamos el suficiente personal de nutrición, sobre todo la parte técnica, para poder preparar el alimento para los empleados, con, obviamente, la afectación que esto genera sobre el bienestar laboral y sobre el clima organizacional de los diferentes grupos.

Y una lucha interna entre los mismos empleados hacia el grupo de nutrición y de estos hacia ellos. Entonces, es un problema bastante complejo. Yo me uno a mis compañeros en el sentido de que sí, es necesario modificar y generar una directriz clara, que sea de aplicación igual para absolutamente todos los directores, porque cuando tratamos de aplicar normativas en baso, por ejemplo, a ese caso descrito que no generó jurisprudencia, pero que sí levanta un precedente, evidentemente aquí hay dos o tres grupos sindicales muy poderosos dentro de la institución, que presionan para que se acate lo que a la letra dice.

Director Mónica Taylor Hernández: Gracias, doctor Jiménez, muy amable. Gilberth, por favor, adelante.

Lic. Gilberth Alfaro Morales: Sí, muchas gracias, doña Mónica. Evidentemente aquí se ha aludido a criterios que ha vertido ya la Dirección Jurídica sobre este tema, y yo creo pertinente hacer un par de acotaciones sobre este tema desde la Dirección Jurídica más allá que el criterio está. Este tema, aquí hay varias cosas tal vez desde mi punto de vista que es importante resaltar, lo primero me parece que es un tema muy de forma y cuando digo de forma, para mí las formas son tan importantes como el fondo, dependiendo de lo que se trate, esto aquí no es una reforma reglamentaria lo que se está planteando, yo quisiera como desde mi punto de vista señalar esto.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Esto es una interpretación auténtica de una norma que ahí está y que la norma como tal no se va a tocar, lo que se va a decir es qué se debe entender del contenido de esa norma. Y se va a decir por el órgano competente, aquí la Junta Directiva que es la que norma a nivel interno reglamentario, pero si fuera una Asamblea Legislativa seríamos señores y señoras diputadas respecto de una ley y es una técnica absolutamente válida y demás. Y me parece que eso es importante de alguna manera dejarlo claro. Hoy se vino por parte de la administración a preguntarle al que legisla acá internamente ¿cuál fue su intención?, que no tienen que ser las personas, es como órgano colegiado máximo. ¿Cuál es la intención de esa norma? ¿Cuál es el espíritu? Ese es un tema que me parece importante retomarlo de forma en cuanto a este tema, es una aclaración que se va a hacer respecto de la norma.

Y el otro tema es un tema de fondo, es decir, por definición, en doctrina, en jurisprudencia, en jurisprudencia de los tribunales, antecedentes de la Procuraduría, donde se busque, las licencias y permisos son prerrogativas que la Administración sencillamente le concede a los trabajadores, no es una obligación para la administración, no lo es en el campo privado donde el patrono verá si le da permiso o no le da permiso a alguien para que le acompañe a un familiar, sino el familiar tiene que ver cómo se las arregla. Digo, así funciona. Entonces las licencias y los permisos que tienen alguna diferencia, no solo semántica sino jurídica, las licencias por definición tienden a ser más largas, más prolongadas que un permiso, Los permisos tienen cierta vocación de inmediatez.

Esto lo comento porque al fin de cuentas de lo que se está hablando es de una prerrogativa que esta administración decidió darle a algunos trabajadores y algunas trabajadoras. Y que como lo señalan los señores directores de hospitales que sienten en carne viva el problema que se les presenta, ahora resulta que esa prerrogativa, esa concesión que otorga la administración, se traduce desde su punto de vista en una disminución de un servicio público esencial de la institución. Y eso se vale menos, es decir, más allá de si el permiso se da, se da con razonabilidad, con proporcionalidad, porque en último término también es una cosa importante, los permisos son discrecionales, igual que a la larga imponer una sanción administrativa, eso solo le toca al jefe, él sabe dónde le duele el servicio, qué servicio se le puede decaer, qué servicio se le puede afectar y es el que debe valorar si da el permiso y en qué condiciones lo da.

Y ese es un tema importante, y aquí este asunto, más allá de lo que bien señalan los señores directores y directoras de hospitales, y la administración lo resalta, de que hay un decaimiento, una afectación real al servicio y con un costo económico alto. Es decir, se volvió totalmente al revés la intención del beneficio de la licencia, del permiso, de la

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

prerrogativa y se convirtió en un perjuicio de alguna forma para la administración y eso sí es un tema para reflexionarlo y meditarlo.

Y yo también quiero hacer una acotación que me parece importante, porque todavía en el mundo de las opiniones alguien puede decir: *"Sí, pero es que el inciso H habla de un día"*, bueno eso es lo que se está aclarando, y ¿por qué es importante?, me parece traer algo a colación, fíjense ustedes. Esa norma que habla de este tipo de permisos en realidad tiene varios incisos, el "h" es uno de ellos. El inciso "h" se refiere a cuando, a criterio del jefe, vuelvo a lo mismo, es un permiso, es una prerrogativa, le da permiso a un funcionario o funcionaria para que acompañe a un familiar, o sea, no es él el que tiene la dolencia, es para que lo acompañe y ahí es donde se ha hecho un nicho de opiniones, interpretaciones, de decir que ese es un día completo, pero resulta que el inciso "G" dice: *"Para cumplir con una cita previa con profesional en salud de la institución o privado, procedimiento diagnóstico terapéutico, un día se concede como máximo previa solicitud con tres días de anticipación para la persona trabajadora"*.

Entonces, ¿cuál es la paradoja? Resulta que entonces, según la lógica que algunos aplican, para que yo acompañe a un familiar, tengo el derecho de tomarme todo un día, aunque la cita haya durado una hora a las 9 de la mañana, pero para ser atendido yo, entonces sí tengo nada más que tomar como máximo un día a las horas que razonablemente correspondan. Pareciera un premio acompañar a un familiar, pero si soy yo el trabajador, yo sí que claro, hay responsabilidad de la jefatura de verificar cuánto dura una atención médica también.

No podría concederse más para acompañar a un familiar que lo que se me concede a mí para atenderme yo mismo y resulta que para mí se dice que como máximo es un día, pero para atender a un familiar se está interpretando no por la administración sino por los representantes de los trabajadores que es un día completo, eso no tiene lógica. Esa es la razón que me parece también, entre tantas que se han citado, muy importante para que esta Junta Directiva diga si eso tiene sentido o no, o ¿cómo realmente es que debe interpretarse el inciso h que aquí se trae a colación? Muchas gracias.

Directora Mónica Taylor Hernández: Muchísimas gracias, don Gilberth. Por favor, don Ólger, que está por ahí el auditor, no quisiera finalizar esta decisión sin que la Auditoría Interna nos exponga y haga de conocimiento el informe que en su oportunidad ellos emitieron sobre el tema de este tipo de permisos. Adelante, don Ólger, por favor.

MSc. Ólger Sánchez Carrillo: Sí, muchas gracias, doña Mónica, y buenas tardes a todos los presentes. Efectivamente, de parte de la auditoría también queremos compartir

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

con ustedes nuestra opinión, nuestro criterio en relación con la interpretación que se ha venido dando al “*artículo 46, inciso h de la normativa de relaciones laborales*”.

Y es que precisamente la Auditoría recibe una solicitud por parte de un director médico de un centro hospitalario donde nos solicita que efectuemos un análisis, una investigación en relación con la recurrencia que existe en materia de la aplicabilidad, la aplicación del “*artículo 46, inciso h*”. Esto da como resultado de que efectivamente nosotros emitimos un oficio de advertencia dirigido a la administración activa, a la señora Gerente Administrativa y al resto de los funcionarios de la administración activa que hoy precisamente han presentado los resultados también del análisis que ellos hicieron de manera independiente.

Importante señalar en este sentido que la Auditoría emitió un oficio de advertencia que es el 86-2024, pero de previo, a partir también de consultas que se han formulado aquí por algunos señores miembros de Junta Directiva, ya la Auditoría se había referido a este tema en el 2021, en el informe AS AIS-632021, en donde también habíamos señalado la importancia de efectuar una interpretación auténtica, como se ha venido trayendo a discusión de esta Junta Directiva, del artículo 46, inciso h.

Hay que recordar desde el punto de vista histórico que la Junta Directiva aprobó en octubre del 2010 esta normativa de relaciones laborales y específicamente lo que hoy estamos conociendo en el artículo 46, inciso h, no podría mencionar otros, pero creo que este es el tema que se está discutiendo en este orden del día y que establece precisamente estos permisos con goce de salario para acompañamiento de un familiar, como se ha mencionado ampliamente.

Nosotros consideramos en este oficio de advertencia la necesidad de efectuar una actualización de la normativa, un análisis de la normativa y una interpretación auténtica de este artículo 46. Traemos algunos datos y tal vez en su momento pensé que ya no iban a ser oportunos porque la Dirección de Bienestar Laboral nos trae los datos del 2025, pero en razón de que también se ha formulado la necesidad de que se haga un análisis comparativo con datos de años anteriores, entonces sí resulta procedente de la información que traemos: la de nosotros es del 2023, que fue cuando el informe se emite el 2024, pero los datos que se analizan fue el 2023.

Para ese momento teníamos un total de 270 mil días de permisos totales registrados con goce de salario durante el 2023 y con acompañamiento familiar 158 mil días. Esto la diferencia es porque nosotros tomamos los dos incisos el “g” y el “h”. El “g” es para asistir en lo personal a una cita médica y el “h” es para acompañar a un familiar. Sin embargo,

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

los datos coinciden, son totalmente coincidentes con lo que la Dirección de Bienestar Laboral y la Gerencia Administrativa presentan. Sin embargo, hay un incremento significativo y ahora lo vamos a ver también en un análisis comparativo que hacemos en relación con los costos que esta aplicación de este artículo le ha generado a la institución.

En octubre y noviembre registraron la mayor cantidad, 79% de los permisos solicitados por al menos 4 horas y el 67% alrededor de siete de cada 10 permisos que se otorgan son por un día completo. Otro de los aspectos en materia de indicadores es que para el 2023 el costo a la institución fue de 5300 millones, que con la información que nos están dando el 2025 sí hubo un incremento significativo de alrededor de ₡3 mil millones, situándose ahora en más de ₡8 mil millones al cierre del 2025.

Tenemos que alrededor del 40% de los comprobantes o de los permisos que se otorgaron invocando el “*artículo 46 inciso “h”*”, no se presentaron comprobantes por parte de los 40% alrededor de cuatro de cada 10 permisos no se presentaron comprobantes por parte de la persona trabajadora que invocó el “*artículo 46 inciso “h”*”. Al final vamos a hacer toda una reflexión también, porque así coincidimos totalmente con la posición del señor Director Jurídico de que también hay una responsabilidad de la jefatura de verificar que efectivamente el funcionario asiste a la cita y presentan los comprobantes correspondientes.

También tenemos la percepción de los directores médicos, bueno aquí ya se ha reflejado, ellos a viva voz lo han manifestado tanto la Directora Médica del Hospital Calderón Guardia, como el doctor Jiménez del Hospital Nacional de Niños y el doctor Douglas Montero Chacón del Hospital de México. Nosotros lo ampliamos a todos los directores médicos de hospitales y el 83% de los directores médicos de los hospitales, manifiestan que efectivamente han tenido afectaciones en cuanto al impacto en la prestación de los servicios de salud. Y alrededor del 75% de los directores médicos de los hospitales, manifiestan que es imprescindible efectuar una interpretación auténtica de esta norma en virtud de los problemas que le está generando en la operatividad de los servicios de salud que brindan a los pacientes.

Se generan dificultades de sustitución del personal, reemplazo de funcionarios por un día, lo cual afecta también la cobertura de la atención, sobrecarga de funciones en aquellos funcionarios que no invocan esta normativa y también se genera un impacto en la calidad o en la oportunidad de la atención a los pacientes. Valga decir que los 5 mil millones a los cuales hacemos referencia nosotros del 2023 y los 8 mil millones que hace referencia la Dirección de Bienestar Laboral, se refieren específicamente a un monto estimado por el tiempo en el cual se le otorga el permiso con goce de salario del

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

trabajador. Sin embargo, eso no contempla otros costos como los costos de sustitución de estas personas trabajadoras que se ausentan para acudir a una cita médica.

Otro de los aspectos que nosotros, dentro de las consideraciones finales de este oficio de advertencia, hicimos referencia, es la necesidad de un control y un uso adecuado por parte de las jefaturas que deben de implementar los controles necesarios para uso exclusivo del fin autorizado. Y esto es importante para no desnaturalizar lo que es el espíritu de la norma, el espíritu, en este caso, del otorgamiento del permiso para acudir con un familiar en caso de que éste requiera el acompañamiento de la persona trabajadora. Insistimos aquí en la necesidad también de hacer una interpretación auténtica de la norma y la necesidad que creo que ya esto se ha cumplido ante esta Junta Directiva, que tanto la Dirección de Bienestar Laboral como la Dirección Jurídica emitieran sus criterios para que esta Junta Directiva dispusiera de un análisis conglobante de toda la situación que ocurre en relación con la invocación de este *“artículo 46 inciso “h”*.

Hay una percepción de abuso, observaciones que destacan también las personas a las cuales entrevistó esta Auditoría y destaca la necesidad de esta interpretación auténtica de la normativa. Quiero finalizar señalando que, desde la perspectiva de las potestades y competencias de la Auditoría, nosotros debemos de verificar, entre otros aspectos, uno de los más importantes es la protección del patrimonio institucional, la protección del interés institucional y la protección del interés público.

Evidentemente, hemos tenido conocimientos de casos en los cuales incluso hay cirugías que son suspendidas porque alguno, no me voy a referir a ningún grupo ocupacional, pero si alguno de los especialistas fundamentales en la atención de un paciente que había esperado por una cirugía se le debe de suspender su procedimiento quirúrgico, porque uno de los profesionales indispensables en el equipo quirúrgico invoca el *“artículo 46”*. E igual también ha habido suspensiones en lo que es procedimientos de diagnóstico y procedimientos, perdón, consulta externa, consulta externa especializada, que es uno de los temas de listas de espera que más preocupa a la institución y a esta Junta Directiva.

Y otro de los aspectos que nosotros analizamos como Auditoría es el tema de que la ley de control interno, uno de los objetivos fundamentales es promover la eficiencia, la eficacia, la economía, la calidad y la oportunidad de la prestación de los servicios de salud al usuario, al paciente. Evidentemente, esto contradice también las buenas prácticas en materia administrativa de otorgar un servicio con oportunidad, con calidad y con eficiencia al usuario.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Y en materia de riesgos, uno de los riesgos, tal vez voy a referirme a este aspecto porque no se ha señalado y me parece que es uno de los aspectos que a nosotros nos preocupa, es que esto también genera una deslegitimación a nivel institucional, una afectación de la reputación a nivel institucional y la credibilidad a nivel institucional, cuando un paciente acude a un establecimiento sanitario, sea un hospital o un área de salud, y por alguna de estas razones atribuir las al artículo 46, no se le atiende oportunamente.

Directora Mónica Taylor Hernández: Muchísimas gracias, don Ólger. Realmente, yo cuando vi los datos, o sea, cuando vi los números, cuando vi la situación crítica que nosotros en nuestro sistema de salud estamos pasando precisamente por una norma reglamentaria que sí o sí necesita una interpretación auténtica por parte de la Junta Directiva, son muchos los esfuerzos que cada día hacemos como funcionarios y, sobre todo, los funcionarios que están en primera línea para la atención de todos esos usuarios. Entonces, estos datos reflejan la necesidad imperiosa sí o sí de que nosotros como Junta Directiva demos esa interpretación auténtica y ayudemos a cada uno de los directores, no solo de las áreas de salud, de los hospitales, de todas las unidades administrativas de la institución, a que tengan no solo los parámetros de regulación adecuados, sino a tener la claridad suficiente de que se trata de una facultad. Esto no es una obligación que tiene el jerarca de otorgarle ese permiso al funcionario.

Esto es una facultad y este es un vivo ejemplo de cuando se desvirtúa una facultad que nosotros como patronos tendríamos para convertirlo en una obligación y que esa obligación dé paso además a un uso abusivo de esa supuesta obligación. Entonces, yo sí me siento en la necesidad, en la responsabilidad y con el compromiso para nosotros hacer esta interpretación auténtica y, obviamente, delimitar cuál es el uso adecuado que se le debe dar a la norma del “*artículo 46 inciso “h”*”. Entonces, si gusta, continuamos, no sé si algún directivo tiene alguna intervención, sino para ya proceder con las recomendaciones y con la lectura de las propuestas de los acuerdos, por favor.

Lic. Luis Bolaños Guzmán: Bien, continuamos.

Directora Mónica Taylor Hernández: Sí, por favor.

Pantalla Interactiva Junta Directiva: Ya para ir viendo, continuamos con la presentación, por favor, Beatriz. Nada más quisiera mencionar y para enfatizar cosas que se han mencionado acá, si dolarizamos ese costo son cerca de USD 18 millones, eso es mucho dinero. Y sí, a eso le sumamos todo lo que ya han expresado los señores directores, costo de las sustituciones, las horas extras, la jornada extraordinaria que

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

tienen que pagar, los contratos que tienen que activar en razón de que se suspenden algunas actividades.

Esto es una suspensión de los servicios de los procedimientos institucionales esto para nosotros es preocupante y por supuesto que hay que a ver desde el punto de vista del equilibrio nosotros procuramos que haya beneficios para los funcionarios y que tengamos algunos prerrogativas como estas sin llegar al extremo de que esto se pueda ir más allá de lo que se estaba pensando como el espíritu de la Junta Directiva en su momento planteó. El tribunal lo señala claramente, quiero recalcar esto, un tribunal del poder judicial de este país está diciendo esto no está bien, se está aplicando mal, inclusive es clara ilegítima una circular que se ha emitido y bueno, evidentemente la Junta Directiva, entonces nos afecta mucho porque nosotros lo vemos, el clima laboral, ya lo mencionaron los señores directores.

El clima natural se ha afectado, porque alguna gente dice, no estoy de acuerdo, y entonces empiezan a generar algunas discusiones y eso afecta los servicios, por supuesto, y el control interno, porque resulta que algunos funcionarios dicen yo subí el permiso al SIPE y me fui. Ni siquiera esperé que mi jefe me autorizara el permiso. Si no dice, ahí está el permiso, yo me fui. Y eso sucede muy generalmente, sucede así. Entonces las enfermeras llegan al día siguiente, revisan el SIPE, dicen aquí tengo 25 permisos por aprobar y la gente ya no está ni siquiera es que esperan a la actualización, sino que se van en automático.

Bueno, entonces continuando con la presentación, esa es nuestra recomendación de que se haga una interpretación auténtica a este artículo de la normativa. No estamos hablando, como bien han dicho, de ninguna modificación, sino es una interpretación de lo que está establecido ahí, de lo que se redactó en su momento por parte de nuestra Junta Directiva. La siguiente (diapositiva), por favor. Y este ya se irá considerando antes de entrar en la redacción de los acuerdos.

Directora Mónica Taylor Hernández: La leemos, por favor, para que ella quede (...)

Lic. Luis Bolaños Guzmán: Dice: Con fundamento en el análisis jurídico, criterio GA-DJ-64644-2025 de fecha 9 de diciembre de 2025 de la Dirección Jurídica y dictamen técnico del Área de Asesoría Laboral de la Dirección de Bienestar Laboral de 14 de enero del 2026, enviados a la Junta Directiva por parte de la Gerencia Administrativa en oficio GA-656-2026, sobre el “*artículo 46, inciso h*” de la normativa de relaciones laborales de la Caja, que regula el permiso con goce de salario de un día en acompañamiento a cita

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

de los hijos menores o con discapacidad, cónyuges y padres de familia de la persona trabajadora de la Caja para que asista a esta, la Junta Directiva acuerda:

Acuerdo Primero: Realizar la interpretación auténtica del artículo 46 de la normativa de Relaciones Laborales, en consonancia con el espíritu normativo y la lectura integral de dicho artículo, aclarando que el tiempo de acompañamiento que allí se menciona es un día como máximo, lo cual implica que las horas de permiso a otorgar deben responder estrictamente al tiempo prudencial real de la cita, tiempos de traslado y las gestiones adicionales que genere la cita. Esta interpretación aplica a partir de su comunicación institucional.

Acuerdo Segundo: De conformidad con lo anterior, quedan sin efectos las circulares GA-19325-14/GM-2951-14/GF-22776-14/DAGP-1495-2017/DBL-776-2017/GG-001-2019/GA-1726-2023 y cualquier otra circular, disposición o criterio que se haya dictado en esa línea. Son otras circulares porque a partir de la 2014 se han venido ratificando lo que se ha establecido ahí. Entonces estas también señalan lo mismo. La siguiente (diapositiva).

Instruir a la Gerencia Administrativa para que en coordinación con la Dirección de Bienestar Laboral se emita en el plazo de 10 días hábiles una circular a nivel institucional haciendo de conocimiento la interpretación auténtica del artículo 46 h, de la normativa de Relaciones Laborales aprobada por la Junta Directiva y su carácter de aplicación inmediata en todos los centros de trabajo. Acuerdo Cuarto: Se instruye a todas las gerencias a no suscribir circulares.

Directora Mónica Taylor Hernández: Una consulta, ¿por qué tantos días? Perdón, perdón, Luis, ¿Por qué tantos días para hacer la comunicación de la circular si ya tienen ustedes la interpretación auténtica? Pregunto, es que de ahí estamos, igual nos enredamos en los propios escarpines. Gracias. Seguimos.

Lic. Luis Bolaños Guzmán: Quedaría así: Acuerdo tercero: Instruir la gerencia administrativa para que en coordinación con la Dirección de Bienestar Laboral se emita en el plazo de tres días hábiles una circular a nivel institucional haciendo de conocimiento la interpretación auténtica del “*artículo 46 inciso h*” de la normativa relaciones laborales aprobada por Junta Directiva y su carácter de aplicación inmediata en todos los centros de trabajo.

Acuerdo Cuarto: Se instruye todas las gerencias a no suscribir circulares, criterios o lineamientos tendientes a realizar interpretaciones auténticas de la normativa de

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

relaciones laborales, por cuanto esta potestad corresponde exclusivamente a la Junta Directiva conforme al artículo 14, inciso f de la Ley Constitutiva de la Caja.

Acuerdo Quinto: Instruir en la Gerencia Administrativa para que, en coordinación con la Dirección de Administración y Gestión de Personal, se realice un recordatorio a todas las personas funcionarias de la obligatoriedad de registrar en RH en línea, SIPE, las solicitudes y comprobantes de permisos como requisito indispensable para su reconocimiento.

Directora Mónica Taylor Hernández: Muchísimas gracias. Votamos, señores directivos, por favor, los cinco acuerdos. Francisco, perdón.

MSc. David Valverde Méndez: Persona, quieren hacer una, doña Mónica, disculpe.

Directora Mónica Taylor Hernández: Sí.

MSc. David Valverde Méndez: Aló, hola.

Directora Mónica Taylor Hernández: Sí, adelante, aquí escucho.

Pantalla Interactiva Junta Directiva: Sí, en el acuerdo primero, tanto el Director Jurídico como este servidor consideramos necesario, importante, que después de la palabra consonancia diga con el inciso g del artículo 46 y el resto como queda, y con el espíritu normativo, cambio.

Directora Mónica Taylor Hernández: Okey, adelante Francisco.

Director Francisco González Jinesta: Sí, gracias, doña Mónica, entendiendo bien el espíritu y estoy también en el acuerdo primero. Entendiendo bien el espíritu y el fondo de lo que ahí se dice, a mí en lo particular no me queda clarísimo de que ese día es un día condicionado o caucionado a la visita que voy a hacer o que voy a acompañar. Entonces, en primera lectura, no sé mis compañeros qué piensan, en la primera lectura que hago es lo mismo. Sí, tengo un día para irme. ¿Me explico? Tal vez tal vez dándole un poquito más de verbo al tema y que la gente entienda de que no es un día libre que voy a poder tomar ya sea como paciente o como acompañante, porque insisto me da a mí en lo particular no me no me da el mensaje que se ha discutido acá, de que eso es un beneficio que la institución le está dando y que no deberíamos abusar de ese tema. No quiero que eso quede de acuerdo. Lo que quiero decir es, a mí en lo particular no me llena.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Directora Mónica Taylor Hernández: Entonces, adelante, Roger.

Director Roger Rivera Mora: Muchas gracias, doña Mónica. Sí, un poco en ese artículo primero, acuerdo primero, dentro del principio razonabilidad y esa potestad que tiene la administración, que se valore un poco también los funcionarios que están fuera de la Gran Área Metropolitana. Porque ahí obviamente Guanacaste, Puntarenas y Limón en la zona norte, no va a tener tal vez esas dificultades, ese permiso en virtudes que son áreas de distancia muy largas.

Y lo otro también que tengo entendido que ha venido pasando, es en los turnos donde hay ejemplo enfermeras que están el turno de día y acuden a este permiso y ahí supuestamente tienen que cumplir su jornada después de haber hecho este viaje o este permiso de cita. Y eso también podría en algún momento ocasionar alguna situación de dificultad esta funcionaria como enfermera de que si se le da el permiso del día y en la noche tiene que trabajar, posiblemente llegue la noche en una situación muy difícil de poder estar concentrada en su trabajo y podría perjudicar o cometer algún error debido al cansancio o la situación que se presenta, entonces que toda esa razonabilidad y todo ese principio de proporcionalidad y discrecionalidad que tiene la impresión también que sea valorada en este artículo primero o acuerdo primero.

Directora Mónica Taylor Hernández: Sí, esas particularidades que mencionas tanto vos como Francisco, sería lo que se afina en la circular, que va a ser de conocimiento de todos los funcionarios y obviamente de todos los centros de salud, porque en una interpretación auténtica es cuál es el espíritu nuestro respecto a lo que establece la norma. Entonces, ahí nosotros aquí lo estamos condicionando porque vea que ustedes están diciendo, lo cual implica que las horas de permiso a otorgar debe responder estrictamente al tiempo prudencial de la cita, a los tiempos de traslados y a las gestiones adicionales que genere esa cita. Entonces ahí precisamente vamos a emitir esa circular de la cual yo le solicité que, por favor, fuera en el plazo de tres días hábiles, en donde ya como decimos a lo tico, la letra menuda ahí mismo se establecerá. No sé si Gilberth o David tiene algo más que agregar respecto a las observaciones, sino para proceder con la votación, por favor.

Lic. Gilberth Alfaro Morales: Sí, muchas gracias, doña Mónica. Se me adelanta un poquito porque quería referir eso, sobre todo ante el comentario de don Francisco, que lo entiendo muy válido. Solo que quiero acotar algo que está ahí en la redacción propuesta del acuerdo primero. Fíjense que por eso el acuerdo primero dice que la interpretación debe hacerse en consonancia con lo que establece el inciso g de la normativa.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Ese inciso g se ha entendido correctamente y aplicado a la institución, que decía yo que la paradoja que es para mí permiso como funcionario y el h, que es para acompañar a alguien, es el que se ha prestado para las cosas que aquí se han expuesto. Por eso se dice que en esa propuesta del acuerdo primero que la interpretación auténtica debe hacerse en consonancia con lo regulado en el inciso g. Resulta que ese inciso g aclara que el tiempo de acompañamiento que allí se menciona es un día como máximo y aquí viene un tema importante alguien puede decir que son dos horas o tres horas, eso sí está complicado porque eso depende es tangencial depende de dónde está el funcionario dónde tiene que desplazarse dónde tiene que ir.

Entonces, hablo un día, como máximo, aquí entra la responsabilidad de la jefatura. Y claro que una norma no puede entrar a regular todo eso con detalle, porque es un tratado entonces lo que habría que hacer ver la jefatura y qué debe hacer como máximo, pero como si eso fuera poco, la propuesta todavía dice, lo cual implica que esto podría ser innecesario, pero solo para que no haya pérdida en este caso dice, lo cual implica que las horas de permiso a otorgar debe responder estrictamente al tiempo prudencial de la cita, estrictamente a eso y dice prudencial y real de la cita, tiempos de traslado y las gestiones adicionales que genere la cita.

Pero ahora decía el señor auditor que no sé si un 40% lo que se investigó, no hay controles de ya ese es otro problema, está relacionado, pero es otro tema. Pero sí se regula eso y como bien señala doña Mónica, si además de esto y que es lo propio le queda la responsabilidad de la administración de hacer circulares, donde esto lo puede afinar más, ahora sí, la parte del tratado que decía yo que no debe quedar en una normativa de estas, yo creo que sí, con mucho respeto, sí hay una cobertura de base entendiendo que las jefaturas deben de hacer lo suyo también, para controlar adecuadamente esto, no es que sería una irresponsabilidad y aquí creo que sí se le trasladaría ahora a las jefaturas nada más decir como dice que como máximo un día, tómame el día, yo creo que aquí ya ahora sí se traslada a la jefatura de la responsabilidad, pero si se traslada ello la responsabilidad, ya no hay excusa para decir que es que la norma decía un día no dice como máximo un día. Muchas gracias, perdón, esa era la intervención.

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias. Votamos, señores, por favor, los acuerdos que nos someten a consideración. Beatriz.

Director Edgar Villalobos Brenes: No es solo para uniformar y homologar, como siempre lo hemos hecho, porque el acuerdo segundo debería decir dejar sin efecto y el

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

cuarto, debería decir instruir como siempre hacemos un imperativo para mantener la homologación total. Gracias.

Directora Mónica Taylor Hernández: Listo, ahora sí votamos, por favor, señores.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: 9 votos a favor, inclusive doña (...)

Directora Mónica Taylor Hernández: Y votamos firmeza.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: 9 votos en firme.

Directora Mónica Taylor Hernández: Muchísimas gracias a los directores de los hospitales, a la Gerencia Médica, a la Gerencia Administrativa, a la Dirección de Bienestar y a la Auditoría Interna que nos acompañaron durante la exposición de este tema. Tomamos de seguido el receso del tiempo de almuerzo y si Dios lo permite, estaremos de vuelta a las 2:15 de la tarde, muchísimas gracias.

Por tanto, de conformidad con lo indicado en el oficio N.º GA-0656-2026, suscrito por la Licda. Gabriela Artavia Monge, Gerente a.i, Gerencia Administrativa, la Junta Directiva - de forma unánime- **ACUERDA:**

ACUERDO PRIMERO: Realizar la interpretación auténtica del artículo 46 inciso h) de la Normativa de Relaciones Laborales, en consonancia con el inciso g) del artículo 46 y con el espíritu normativo y la lectura integral de dicho artículo; aclarando que el tiempo en acompañamiento que allí se menciona es un (1) día como máximo; lo cual implica que las horas de permiso a otorgar debe responder estrictamente al tiempo prudencial real de la cita, tiempos de traslado y las gestiones adicionales que genere la cita. Esta interpretación aplica a partir de su comunicación institucional.

ACUERDO SEGUNDO: Dejar sin efecto las circulares GA-19325-14/GM-2951-14/GF-22776-14, DAGP-1495-2017/DBL-0776-2017, GG-0001-2019, GA-1726-2023 y cualquier otra circular, disposición o criterio, que se haya dictado en esa línea.

ACUERDO TERCERO: Instruir a la Gerencia Administrativa, para que, en coordinación con la Dirección de Bienestar Laboral, se emita -en el plazo de 3 días hábiles-, una circular a nivel institucional haciendo de conocimiento la interpretación auténtica del artículo 46, inciso h) de la Normativa de Relaciones Laborales aprobada por la Junta Directiva y su carácter de aplicación inmediata en todos los centros de trabajo.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

ACUERDO CUARTO: Instruir a todas las Gerencias a no suscribir circulares, criterios o lineamientos tendientes a realizar interpretaciones auténticas de la Normativa de Relaciones Laborales, por cuanto esta potestad corresponde exclusivamente a la Junta Directiva, conforme al artículo 14 inciso f) de la Ley Constitutiva de la CCSS.

ACUERDO QUINTO: Instruir a la Gerencia Administrativa, para que, en coordinación con la Dirección de Administración y Gestión de Personal, se realice un recordatorio a todas las personas funcionarias de la obligatoriedad de registrar en RH en Línea (SIPE), las solicitudes y comprobantes de permisos, como requisito indispensable para su reconocimiento.

Sometido a votación:

GA-0656-2026

Miembros de Junta Directiva	Sector	Voto	Firmeza
Mónica Taylor Hernández	Estado	A favor	En firme
Francisco González Jinesta	Estado	A favor	En firme
Edgar Villalobos Brenes	Estado	A favor	En firme
Jacqueline Castillo Rivas	Patronos	A favor	En firme
Juri Navarro Polo	Patronos	A favor	En firme
Giancarlo Bonilla Montero	Patronos	A favor	En firme
Roger Rivera Mora	Trabajadores	A favor	En firme
Vianey Hernández Li	Trabajadores	A favor	En firme
Martín Robles Robles	Trabajadores	A favor	En firme
Resultado:		A favor	En firme

Se retiran de la sesión de manera presencial la MSc. Gabriela Artavia, Gerente de la Gerencia Administrativa; el Lic. Walter Campos Paniagua, Director de la DAGP;



Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

el MSc. Ólger Sánchez Carillo, Auditor, Auditoría Interna; el Lic. Randall Jiménez Saborío, Auditoría Interna; el Lic. Luis Bolaños Guzmán, Dirección Bienestar Laboral y la Licda. Dylana Jiménez Méndez, Dirección Jurídica.

Se retiran de la sesión de forma virtual la Dra. Tania Jiménez Umaña, Directora del Hospital Calderón Guardia; Dr. Rodrigo Chamorro Castro, Jefe de la sección de cirugía, el Dr. Manuel Monge Blanco, Subdirector de Enfermería del Hospital Calderón Guardia; el Dr. Douglas Montero Chacón; y el Dr. Carlos Jiménez Herrera, Director del Hospital Nacional de Niños.

Receso del almuerzo de 13:07 horas a 14:15 horas.

ARTÍCULO 3º

Se conoce el oficio N.º GA-0638-2026, de fecha 16 de marzo del 2026, suscrito por la Licda. Gabriela Artavia Monge, MAFF, Gerente a.i., Gerencia Administrativa; mediante el cual presenta “Presentación criterio técnico y jurídico sobre lo resuelto por la Sala Constitucional en la resolución N.º 2025-008201 (Exp. 19-002620-0007-CO)”.

Exposición a cargo: Lic. Walter Campos Paniagua, Director, Dirección de Administración y Gestión de Personal.

Se consigna en esta ACTA la presentación, oficio correspondiente a la exposición del artículo 3º:

GA-0638-2026-Oficio:

[9592- Art. 3- GA-0638-2026 \(SJD\)](#)

Presentación:

[9592-Art. 3 PPT PPT Ley 9635 \(Acción de Inconstitucionalidad \(JD\) - v2](#)

Anexos:

[9592- Art. 3- FICHA TÉCNICA VF](#)

[9592- Art. 3- Anexo 1- GA-DAGP-0417-2026](#)

[9592- Art. 3- Anexo 2-GA-DJ-02237-2026](#)

[9592- Art. 3- Anexo 3- DAGP-ARP-067-2025](#)

[9592- Art. 3- Anexo 4- DAGP-ARP-0012-2026](#)

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

[9592- Art. 3- Anexo 5- AIRH-SIPN-0101-2025](#)

[9592- Art. 3- Anexo 6- ADAPS-SCEN-0401-2025](#)

[9592- Art. 3- Anexo 7- ADAPS-SDVP-0784-2025](#)

[9592- Art. 3- Anexo 8-ADAPS-SRS-1082-2025](#)

[9592- Art. 3- Anexo 9- ADAPS-SCEN-0042-2026](#)

[9592- Art. 3- Anexo 10-ADAPS-SRS-0256-2026](#)

[9592- Art. 3- Anexo 11- ADAPS-SDVP-0191-2026](#)

[9592- Art. 3- Anexo 12- ADAPS-0042-2026 Aten DAGP-0029-2026](#)

[9592- Art. 3- Anexo 13- GA-DAGP-0688-2026 VF](#)

Audio y video:

[9592-Art.3 Audio y video](#)

Se consigna en esta ACTA la transcripción de lo correspondiente a la exposición y deliberaciones suscitadas, artículo 3º:

Ing. Miguel Oviedo Rojas: Ya estamos al aire.

Directora Mónica Taylor Hernández: Okey, gracias. Continuamos entonces la sesión de Junta Directiva y, a continuación, vamos a ver el oficio GA-0638-2026, nuevamente a cargo de los compañeros de la Gerencia Administrativa, en el que analizaremos el criterio técnico y jurídico de la resolución constitucional número 2025-008021. Adelante, por favor, con los compañeros de la Gerencia para que presenten el tema. Gracias.

Directora Jacqueline Castillo Rivas: Voy a pedir la palabra. Buenas tardes, por principio de la transparencia, voy a retirarme de este tema porque podría haberme beneficiado de las decisiones que aquí se toman. Entonces, prefiero mejor apartarme.

Se retira de la sesión la Directora Jacqueline Castillo Rivas, se inhibe a participar del tema de este capítulo.

Licda. Gabriela Artavia Monge: Muy buenas tardes. Este segundo tema que traemos hoy es un tema relevante e importante a nivel institucional, porque la Sala Constitucional, el 17 de marzo del 2025, emitió una resolución, la 2025-008201, en la que resolvió, de manera parcial, diversas acciones de inconstitucionalidad contra la Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas y reformas a la Ley de Salarios de la Administración Pública. Este nivel gerencial solicitó a la Dirección de Administración y Gestión de Personal y a la Dirección Jurídica, entes técnicos y jurídicos, para que

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

realizaran un análisis del alcance de este voto y posibles implicaciones para la Caja Costarricense de Seguro Social.

Adicionalmente, la unión sindical presentó un reclamo administrativo solicitando se restituyan esquemas porcentuales en anualidades y otros incentivos salariales aplicados con anterioridad a la Ley 9635. De igual manera, la Auditoría Interna emitió un oficio de advertencia, que es la advertencia AOPER-009-2026, en la que nos solicita que analicemos el caso y que tramitemos lo que corresponda. Este oficio de advertencia es del 26 de enero del 2026, de manera que lo que se le solicitó a la DAGP y a la Dirección Jurídica es congruente con lo que vamos a exponer hoy, de manera que obtengamos una posición institucional en relación con este voto. Me acompaña don Walter Campos, el Director de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, y también nos apoya la Dirección Jurídica por parte de la Licda. Dylana Jiménez. Muchísimas gracias.

Lic. Walter Campos Paniagua: Bueno, buenas tardes a todos los miembros de Junta Directiva, doña Mónica, y a los miembros que están virtuales, como dice doña Gabriela. Bueno, la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas se aprobó en el 2018, el 4 de diciembre del 2018, y vino a establecer un cambio radical en las condiciones laborales del sector público, particularmente de la Ley de Salarios de la Administración Pública, todo el capítulo tres de esa ley refiere a la Ley de Salarios de la Administración Pública. Eso hizo que muchas organizaciones de trabajadores presentaran acciones de inconstitucionalidad hacia esa ley y, como dice doña Gabriela, fue hasta este 17 de marzo del 2025, con el voto 8201, que la Sala Constitucional resuelve la totalidad de esas acciones de inconstitucionalidad.

Con algunos antecedentes de la ley, bueno, como les informé el 4 de diciembre del 2018 se publicó la ley, inmediatamente la Administración, y esto es importante, el 20 de diciembre del 2018 emitió la circular gerencial con todos esos números donde la Caja establecía ciertos parámetros de aplicación de esa ley y a partir de eso fue que las organizaciones de los trabajadores han venido diciendo que se derogue esa circular. Posteriormente en el alcance 38 el diario oficial La Gaceta, el 18 de febrero de 2019 se publicó el reglamento a la ley, lo que, revisando el reglamento, hicimos una nueva publicación... Adelante, la siguiente (diapositiva). Publicamos una circular, la 0463, donde ampliamos los alcances de ese reglamento conforme a la ley.

Posteriormente el poder ejecutivo emitió varios decretos, uno que tenía que ver con la reforma al reglamento específicamente con el tema de anualidades que fue el 441729, posteriormente el 41807 que venía a reglamentar el tema de las anualidades que la ley estableció en 1.94 para los profesionales y un 2.54 para los no profesionales. Siguiendo

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

(diapositiva). Posteriormente, en otro decreto, el 41904, también en MIDEPLAN y el poder ejecutivo reglamentaron el tema de los ascensos y el reconocimiento de la experiencia en otras instituciones con este decreto ejecutivo, que más adelante veremos por qué es importante. Pero quizás lo más importante de esos antecedentes es el DFOE-SOC-0907 del 5 de septiembre del 2019 cuando la Contraloría emite una orden a la Junta Directiva de esta institución sobre lo dispuesto en la Ley 9635. Adelante (diapositiva).

Es ahí que la Contraloría emite la orden y me voy a permitir leer la orden, el punto dos de dicha orden, que dice que la Caja debe aplicar el título tercero de la Ley de Fortalecimiento de las finanzas públicas en las condiciones términos y plazos establecidos en dicha norma. Y le pedí a la Junta sesionar en un máximo de cinco días hábiles para tomar esa decisión. Adelante (diapositiva).

Es así que la Junta Directiva acatando la orden de la Contraloría sesiona el 10 de septiembre del 2019 y toma, en el artículo 6 toma un acuerdo que es el acuerdo segundo, que dice que en acatamiento de la orden 2 del DEFO-SOC-0907 de fecha 5 de septiembre del 2019, emitido por la Contraloría General de la República, se aplicará el título 3 de la Ley de Fortalecimiento de la Finanzas Públicas número 9635 y sus respectivos decretos ejecutivos para la totalidad de la población trabajadora de la Caja Costarricense del Seguro Social. Con este acuerdo la Junta Directiva toma la decisión de apegarnos estrictamente a la Ley 9635. Adelante (diapositiva).

Solo de manera de referencia, muy rápido, para recordar el artículo 1 de nuestra Ley Constitutiva que dice que la Caja es autónoma, excepto en materia relativa a empleo público y salarios. Dice que la Caja no está sometida ni podrá estar a órdenes, instrucciones, circulares, directrices del Poder Ejecutivo, salvo en esas materias. Siguiendo (diapositiva).

Es importante también traer a colación este dictamen, el C-281-2019, justamente cuando la Caja en aquel momento pretendía establecer salario global a los funcionarios de la institución, en la institución, pidió un criterio de la Procuraduría y la Procuraduría en su momento estableció las disposiciones sobre empleo público contempladas en la Ley de Salarios de Administración Pública relacionadas, entre otros temas, con la forma en que se debe calcular los salarios y sus componentes del sector público privan sobre cualquier otra disposición de rango legal o inferior preexistente que regule la misma materia. La Procuraduría viene a establecer que la ley está sobre cualquier otra ley anterior que regulara esta materia. Siguiendo (diapositiva). En cuanto a la ley, particularmente 9635, y sus alcances. Siguiendo (diapositiva).

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Es importante (...) que el artículo 26 de la ley, así como el reglamento en su artículo 3, establece que esta ley alcanza o abarca el Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, el Poder Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones y también a la Administración Descentralizada; entre eso, las autónomas. Siguiendo (diapositiva).

Con base en esto, se han dado varios criterios y varias opiniones jurídicas de la Procuraduría y, en este caso, hago referencia a la opinión jurídica OJ-34-2014, donde ante una consulta sobre el tema del artículo 73 de la Constitución Política, vuelve a ratificar que la autonomía se refiere únicamente a la materia de los seguros sociales y que se estaría sujeto a lo dispuesto por el legislador en cuanto a la materia de gobierno en campos distintos a la administración de los seguros sociales, que me imagino esto ha sido bastante discutido en esta Junta Directiva. Siguiendo (diapositiva).

De ahí también que, ante una consulta que hicieron los diputados justamente sobre esta ley, el MIDEPLAN, en el oficio DM-1137-2019, justamente por la aplicación de esta ley, el MIDEPLAN señala que todas las leyes especiales que estaban antes de la 9635, incluía la Ley de Incentivos de Profesionales de Ciencias Médicas, el estatuto, la ley del estatuto de Servicios de Enfermería, la Ley General de Control Interno y la Ley 8423, que reformaba la Ley de Salud, y la Ley de Incentivos de Profesionales de Ciencias Médicas, fueron derogadas por esta ley. Siguiendo (diapositiva).

Eso (...), igual también con un informe que hace la Procuraduría al expediente justamente de estas acciones de inconstitucionalidad, donde la Procuraduría reafirma que la Ley de Salarios de la Administración Pública vigente relacionada, entre otros temas, con la forma en que se deben calcular los salarios y sus componentes del sector público, privan sobre cualquier otra disposición de rango legal o inferior preexistente que regule la misma materia. Y concluye que se sustrajo cualquier posibilidad de normalización infralegal contradictoria y no complementaria a sus contenidos, por lo que se quiere innovar o sustraer aquella disciplina legislativa. Esto es importante por cómo resuelve la Sala Constitucional esto. Adelante (diapositiva).

Particularmente sobre el voto, la resolución 8201, como dice doña Gabriela, nosotros hicimos un análisis técnico sobre el eventual impacto que podría tener este voto ya particularmente en la institución, y también existe un criterio jurídico al respecto. En la resolución, básicamente estas son las normas cuestionadas por las organizaciones de los trabajadores, muchas de estas tienen que ver con la nominalización de los pluses, con el tema del tope de cesantía y con el tema de las convenciones colectivas y la posibilidad que las organizaciones sindicales puedan suscribir acuerdos a través de esa figura. Siguiendo (diapositiva).

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Particularmente, lo que alegaban las organizaciones de los trabajadores era, bueno, primero, una violación al debido proceso sustantivo, particularmente en la conversión de anualidades a montos fijos, el cambio en la forma de fecha y pago, que ahora lo vamos a ver más adelante, de esas anualidades; la eliminación de revalorizaciones y reconocimientos de años en otras instituciones. Se considera que las medidas carecen de razonabilidad, idoneidad y proporcionalidad, habilitando el sistema de méritos, eso es lo que ellos alegaban.

También, en relación a la violación al principio de retroactividad y respeto a derechos adquiridos, alegaban la conversión de incentivos a montos fijos y limitación de la cesantía, el choque entre convenciones colectivas que otorgan beneficios superiores y se alegó confiscación de derechos consolidados sin conversación. Igualmente, en la violación al principio de libre negociación, la prohibición de negociar incentivos y pluses salariales en convenciones colectivas, que esto es importante por lo que ahorita vamos a ver. Se denunció una contrarreforma laboral que vacía el contenido de derecho sindical reconocido en el 62 de la Constitución y convenios de la OIT y el transitorio 36, que obligaba a denunciar las condiciones colectivas vigentes, lo que percibían como una intromisión inconstitucional. Siguiendo (diapositiva).

Ahora bien, ¿qué declaró la Sala inconstitucional? Bueno, la Sala declaró inconstitucional el párrafo segundo del artículo 57 de la Ley de Salario de la Administración Pública porque fijaba que el pago de anualidades se realizará en junio de cada año, lo cual consideró irrazonable, injustificado.

Quiero hacer un apartado aquí porque la Sala nunca aplicó ese párrafo segundo del artículo 57 por una razón, porque esta ley no tuvo transitoriedad, se aplicó inmediatamente y nosotros, mientras estábamos ajustando nuestros sistemas mediante decreto ejecutivo, se eliminó ese párrafo; siendo que nosotros siempre pagamos la anualidad el mes siguiente anterior. Y el transitorio 31, por los mismos efectos desproporcionados en el reconocimiento y pago de anualidades, que tampoco lo aplicamos, por las razones que yo dije.

Declaró constitucional los artículos 39, 50, 54, 55 y 56, y los transitorios 27 y 36 de la Ley 9635. En otras palabras, declaró constitucional la nominalización, declaró constitucional el tope de la cesantía y declaró constitucional la nominalización de los demás procesos salariales y el resto de las normas cuestionadas.

Se retira temporalmente de la sesión el Director Giancarlo Bonilla Montero.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Y, además, hace una interpretación vinculante porque la Sala precisó que las nuevas reglas salariales solo aplican a futuro y no afectan derechos adquiridos consolidados antes de la entrada en vigencia de la Ley 9635, que esto es un punto muy importante porque el tema de derechos adquiridos es un tema que ha venido discutiéndose.

Y se aclaró que la limitación de negociar ciertos incentivos en convenciones colectivas no elimina la negociación colectiva en general, sino que restringe rubros específicos por razones de interés público y sostenibilidad fiscal. Eso es importante también traerlo a colación, porque si bien es cierto este voto reivindica el hecho de las convenciones colectivas, dice que tienen que ser en el marco de la ley y bajo términos razonables, proporcionales y de contención fiscal. Siguiendo. (Diapositiva). En resumen, muy general, sobre anualidades, como lo dije, debe declararse parcialmente con lugar, pero era en el tema del reconocimiento en junio de cada año, que eso no lo hicimos.

Se reincorpora en la sesión el Director Giancarlo Bonilla Montero

Sobre la supuesta lesión a derecho adquirido, la Sala dijo que no había una lesión, porque los derechos patrimoniales de los trabajadores en su momento se mantenían intactos. Sobre el derecho fundamental a la negociación colectiva, y creo que esto es lo que más ha llamado la atención, es que la Sala dice que se reputarán constitucionales todo lo que ella dijo en tanto no se limite la negociación colectiva como un derecho fundamental.

Entonces, lo que han venido planteando las organizaciones sindicales es que la Sala reivindica el derecho a suscribir convenciones colectivas. Que, de paso, quiero decir que la Caja no tiene una convención colectiva como tal; tiene normativa especial que regula de tipo reglamentario, pero convención colectiva como tal no existe.

En el tema de los contratos de dedicación exclusiva, tampoco lo declara (...) porque lo que viene a regular la ley es que los contratos anteriores a la ley, en muchas instituciones, incluida la institución, la Caja, estaban a tiempo indefinido. Lo que viene a regular la ley es que un contrato de dedicación exclusiva no puede superar los 5 años; y si supera los cinco años tiene que renovarse, tiene que haber una renovación, que el trabajador pida la renovación y el patrono (...). Recordar que la dedicación exclusiva es un contrato bilateral, no es un derecho y, como tal, la institución tiene la facultad de otorgarlo o no otorgarlo, dependiendo del interés institucional de que esa persona se dedique exclusivamente a la institución. Siguiendo (diapositiva).

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Esto también lo declaró..., esto sobre la imposición al régimen de prohibición sin compensación correspondiente, la Sala declara inconstitucional un párrafo porque dice que, si yo le pido prohibición o le establezco prohibición a un puesto, ese tiene que ser remunerado; que yo no le puedo poner una prohibición a un puesto sin ser remunerado.

Se retira temporalmente de la sesión la Licda. Dylana Jiménez Méndez, Dirección Jurídica y el Director Roger Rivera Mora, Junta Directiva.

Entonces, había un párrafo ahí que permitía eso y eso lo declaró inconstitucional. En lo relativo a nuevos porcentajes definidos por...

Se retira temporalmente de la sesión Director Francisco González Jinesta.

...el legislador para el pago de contratos de dedicación exclusiva, tampoco lo declaró inconstitucional. Hay que recordar que la ley 9635 cambia los porcentajes de dedicación exclusiva y los reduce, pasamos de un 55 y un 35 a un 25 y un 10%.

Se reincorpora a la sesión la Licda. Dylana Jiménez Méndez, Dirección Jurídica.

Y, bueno, respecto a la prohibición de incentivos adicionales tampoco lo declaró inconstitucional, y tampoco la rectoría de MIDEPLAN, porque indicaba que no había argumentos suficientes para cuestionar esa rectoría. Siguiendo (diapositiva) En otros temas, como evaluación del desempeño, tampoco lo declara inconstitucional; no ve que la nueva evaluación sea por qué declararse inconstitucional, el que se evalúe por metas, por objetivos. Sobre la exclusión de jefes de participar en negociación colectiva tampoco, ya la Sala dijo que considera que solo los trabajadores que puedan válidamente negociar convenciones colectivas pueden hacerlo y no aquellos que hacen gestión pública; y entre eso, las jefaturas.

En (...) al cambio de modalidad de pago, eso es importante porque, mediante la ley 10.102, la Asamblea determinó que la Caja siguiera pagando su salario de forma bisemanal. Entonces, por ley, la Caja tiene una ley particular con el tema de su pago. Esta ley viene a establecer que el pago sea mensual con pago quincenal, pero a la Caja, particularmente por ley, se le mantuvo esa condición. Bueno, otros temas como carrera profesional, nominalización de pluses y sobre el 57, tampoco la Sala los ve inconstitucionales. Siguiendo (diapositiva).

Ahora bien, ¿qué es lo que ha generado tal vez mayor incertidumbre o mayor inquietud por parte de los sindicatos? Es justamente este párrafo que dice la Procuraduría. La

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Procuraduría dice que podría haber una duda razonable entre el considerando 13 y el considerando 15 del voto, en relación a que el fallo lo que indica es que todo lo que declaró constitucional seguirá siendo constitucional en tanto se entienda que no limita la negociación colectiva y a que los trabajadores tengan por ese medio beneficios adicionales, pero que eso es lo que podría estar generando alguna inquietud de las organizaciones.

Procedo a leer lo que está subrayado, dice: la Sala Constitucional insistió en que los argumentos relacionados con eventuales antinomias sobre la prevalencia de determinadas normas, como convenciones colectivas o estatutos internos de trabajo, fueron desestimadas al estar referidos aspectos de legalidad ordinaria sobre la aplicación e interpretación de normas de la Constitución, que le compete a las autoridades administrativas o judiciales y no a la Sala resolver. Lo que está diciendo la Sala es que estos son asuntos de mera legalidad que eventualmente tendrían que discutirse en otra vía, no en la sede constitucional. Siguiendo (diapositiva).

Ahora bien, como han venido tantas inquietudes, muchas municipalidades han pedido a la Procuraduría que se refiera a si este voto permitía el pago retroactivo de anualidades en forma porcentual y...

Se retira temporalmente de la sesión el Director Giancarlo Bonilla Montero.

...el aumento de la cesantía, y la Procuraduría le pidió un criterio de la Contraloría, que es ese oficio, el DFOE-IAF-0018, del 9 de enero, donde la Contraloría le contesta a la Procuraduría que la Contraloría, lo que está en rojo dice: Al respecto, la Contraloría General de la República ha sostenido en forma consistente que el voto 8201 no autoriza el pago retroactivo de anualidades ni reconocimiento de montos que superen los topes legalmente vigentes. La Contraloría, y esto a raíz de que muchas municipalidades previeron, hicieron una reserva presupuestaria para pagar retroactivamente anualidades, y la Contraloría dijo que eso no era legal, que no existía en el voto ninguna razón para eso. Siguiendo (diapositiva).

Siguiendo con el mismo oficio, la Contraloría dice que, de modo que el fallo no puede ser entendido como una habilitación para aplicar instrumentos convencionales en contraposición o disposiciones legales de orden público actualmente vigentes; y que las cláusulas de convenciones colectivas deben ajustarse a la ley; y que, en caso de contradicción, prevalecen las disposiciones legales de orden público conforme al principio de legalidad. Esto es importante porque, como yo lo mencionaba, nosotros no tenemos una convención colectiva; lo que tenemos es una normativa de relaciones

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

laborales que tampoco, ni nuestra Ley Constitutiva ni nuestra Normativa, refiere nada al tema de anualidades, excepto el tema de cesantía que, como bien lo dije, ya por acuerdo de Junta Directiva, se tomó la decisión de aplicar lo que establecía la ley 9635. Siguiente. (Diapositiva).

Licda. Gabriela Artavia Monge: ¿Doña Mónica, me puede la palabra?

Directora Mónica Taylor Hernández: Sí, adelante, pueden prender el micrófono, por favor.

Licda. Gabriela Artavia Monge: Gracias. Antes de continuar, sí quisiera enfatizar en que este voto refiere, a manera de síntesis, a una revisión que hicieron, como lo dije al inicio, de la Ley de Salarios, pero también la Ley de Fortalecimiento, se hizo una serie de análisis entre seis artículos de la Ley de Salarios, tres transitorios de la 9635 y un decreto ejecutivo.

Los temas que aquí se han discutido o se discuten y que funcionarios y también sindicatos han estado pidiendo que la Gerencia Administrativa se pronuncie es sobre posibles pagos adicionales que deberían de hacer para que se continuara pagando o reconociendo de manera anterior a la Ley 9635, porque entonces se hacía de manera porcentual; después de la ley se hace de forma nominal la cesantía que cambia la cantidad de años, la dedicación exclusiva o prohibición no remunerada y las convenciones colectivas.

Aquí es muy importante determinar o quedar claro que esos dos temas, los únicos dos temas que la Sala reconoce como inconstitucional, los únicos dos temas que fue el tema de anualidades y la prohibición no remunerada no aplican a la institución porque la institución nunca lo hizo de esa manera. Entonces, el que aquí es importante, porque el tema de anualidades, que es lo que hay algunos consultas y solicitudes de pago, es que debemos esa cantidad de anualidades con pago porcentual, pero la misma Sala dice que no es inconstitucional. Y el tema de la cesantía se garantiza el derecho de los trabajadores a la fecha de la Ley de Fortalecimiento, que es diciembre de 2018.

Este análisis era importante hacerlo desde el punto de vista técnico para poder responder esa serie de consultas y solicitudes de pago que estamos recibiendo en las diferentes oficinas de Recursos Humanos...

Se reincorpora en la sesión el Director Giancarlo Bonilla Montero.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

...y en la Dirección de Administración y Gestión del Personal. Es por ello que había que hacer el análisis técnico, pero también el análisis jurídico, que ahora entonces tal vez, cuando cedemos la palabra a Dylana, ella nos explica cuál es el criterio de ellos, que adelanto es coincidente con el de la Dirección de Administración y Gestión de Personal. Solo quería hacer la síntesis antes de que don Walter continúe, porque ahora vamos a ver el reclamo administrativo que nos hizo la unión sindical y por lo que también tenemos que resolver para ellos y para otras personas interesadas.

Lic. Walter Campos Paniagua: Bueno, como bien lo acaba de decir doña Gabriela, se nos ha pedido dos criterios, uno técnico y uno jurídico, ahí están los números, el GA-DAGP-0417 del 27 de febrero, lo emitió la Dirección de Administración y Gestión de Personal y el GA-DJ-02237-2026 del 9 de marzo, la Dirección Jurídica. Siguiendo (diapositiva).

Ese es el reclamo, la pretensión de la unión sindical, que involucra a varias organizaciones sindicales y, como acaba de decir doña Gabriela, lo que ellos pretenden es anular la circular que yo mencioné al puro inicio y que se le reconozca retroactivamente las anualidades devengadas antes de que la ley fuera publicada y tenemos que contestar este reclamo. Nosotros emitimos este criterio, como le decía, el 0417. Quiero leer nada más este párrafo, que es de resumen de nuestro criterio. Siguiendo (diapositiva)

Y que del análisis que nosotros efectuamos en la Dirección hemos concluido que la resolución 8201 de la Sala Constitucional no genera una afectación estructural en el Modelo Institucional de Empleo Público aplicado por la Caja Constitucional del Seguro Social y que el voto introduce ajustes puntuales, principalmente en la relación con la restricción temporal para el pago de anualidades y la imposición de prohibiciones profesionales sin compensación económica, pero no valida la técnica de nominalización ni el sistema de evaluación del desempeño por resultados, ni el esquema general de pluses salarial adoptado por el marco de la Ley 2635.

Asimismo, la sentencia no deja sin efecto las disposiciones institucionales vigentes ni las circulares emitidas por la implementación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, lo cual continúan respaldadas por el principio de legalidad y por el marco constitucional aplicable.

En consecuencia, la Caja debe mantener la aplicación del régimen normativo vigente, realizando únicamente los ajustes operativos estrictamente necesarios para armonizar su práctica administrativa con los alcances específicos definidos por la Sala

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Constitucional, siempre garantizando el debido proceso, la objetividad, la razonabilidad y el adecuado uso de los recursos. Esa es nuestra conclusión. Siguiendo (diapositiva).

Quería traer a colación el criterio jurídico, nada más dos conclusiones. Ahora tal vez Dylana les va a ampliar más el criterio, pero pusimos las conclusiones seis y siete y quiero leerlas, porque (...), que conforme lo señalado, esta Dirección Jurídica comparte la posición de la Dirección de Administración y Gestión de Personal en lo referido al voto 8201, no genera una afectación estructural al modelo institucional de empleo público aplicado por la Caja Costarricense de Seguro Social, introduce ajustes puntuales relativos a la restricción temporal para el pago de anualidades y la imposición de prohibiciones profesionales sin compensación económica, pero no invalida la técnica de nominalización, ni el sistema de evaluación del desempeño por resultados, ni el esquema general de procesos salariales adoptados por el marco de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas 9635 y normativa conexas.

Conforme a lo señalado en el presente criterio, así como los criterios emitidos por la Dirección de Administración y Gestión del Personal, la administración cuenta con los elementos suficientes para brindar respuesta al documento de la unión sindical 015-2025 y no sé si Lana va a ampliar un poco el criterio.

Licda. Dylana Jiménez Méndez: Doña Mónica, ¿me permite?

Directora Mónica Taylor Hernández: Sí, adelante, por favor.

Licda. Dylana Jiménez Méndez: Muchas gracias. Bueno, creo que la presentación de la Dirección y Administración de Gestión de Personal ha sido bastante amplia. Nosotros, desde la Dirección Jurídica, desde que esta ley fue proyecto de ley, le hemos dado un seguimiento. Lo mismo, igual, cuando se publicó y los diferentes reglamentos y decretos ejecutivos que se han emitido. Efectivamente, esta sentencia es bastante amplia ahí vieron unos folios, pero tiene más de 500 folios, nuestros abogados, junto conmigo, nos sentamos a analizar cada uno de los diferentes (...) importantes que toca esta sentencia y, efectivamente, llegamos a coincidir con el análisis que hace de la parte técnica.

Entonces, igualmente reiterar, principalmente, esta conclusión seis, que consideramos que, a partir de este voto, los pronunciamientos..., este último de la Contraloría General de la República es muy claro, no viene a ajustar ya todo el marco normativo, las circulares que la institución y la forma en que ha venido aplicando esta ley dentro de la institución. Entonces no hay, así como ningún cambio que podamos o que debamos nosotros, como institución ajustar a lo que ya se ha emitido.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Directora Mónica Taylor Hernández: Muchísimas gracias, Dylana. Compañeros, ¿alguno con alguna duda u observación?

Se retira temporalmente de la sesión el Director Roger Rivera Mora.

Recordemos, tal y como lo señalan los compañeros, este tema es un tema en el que nosotros tenemos que tomar una posición institucional, respecto a los distintos criterios que nos facilitan para la materia de evaluación de desempeño, anualidades, incentivos salariales, provisión, cesantía y lo del tema negociación colectiva.

Y a raíz de estos criterios que nos exponen es que entonces nosotros seguimos manteniendo la línea de que somos respetuosos de la Ley 9635 y, obviamente, las regulaciones que ellas se establecen. No solo eso, también recordemos que estamos en un proceso de lo que es el establecimiento del resto de los salarios globales del resto de las clases y caminando nosotros hacia cuáles son los lineamientos de todos los demás incentivos, hemos visto a lo largo de algunas juntas directivas la adecuación al sistema de evaluación de desempeño por resultados y la parte también de lo que nos hablaban de los sistemas de los pluses salariales.

Entonces es el enfoque que nosotros tenemos que definir como Junta Directiva, para el tema que tiene que ver con todo lo de la emisión de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y, obviamente, la normativa institucional correspondiente. No veo manos levantadas, entonces, si gusta, seguimos con las recomendaciones y las propuestas de acuerdo.

Lic. Walter Campos Paniagua: Tal vez, doña Mónica, si me permite leer la propuesta de acuerdo que traemos.

Se reincorpora a la sesión el Director Francisco González Jinesta.

Directora Mónica Taylor Hernández: Sí, adelante, por favor.

Lic. Walter Campos Paniagua: Bueno, nosotros después de la presentación quisiera leer la propuesta de acuerdo que traemos y me permito leer lo siguiente: De conformidad con el oficio GA-0638-2026 del 16 de marzo del 2026, mediante el cual la Gerencia Administrativa traslada para conocimiento los criterios técnicos y jurídico contenidos en los oficios GA-DAGP-0417-2026 de la Dirección de Administración y Gestión de Personal y GA-DJ-02237-2026 de la Dirección Jurídica, relacionados con el análisis de los

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

alcances de la resolución número 2025-008201 de la Sala Constitucional, la Junta Directiva acuerda. Siguiente (diapositiva).

Primero: Dar por recibido el oficio GA-0638-2026 del 16 de marzo del 2026 que traslada los criterios técnicos y jurídico contenidos en los oficios GA-DAGP-0417-2026 de la Dirección de Administración y Gestión de Personal y GA-DJ-02237-2026 de la Dirección Jurídica, relativos al análisis de los alcances de la resolución número 2025-008201 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, relacionada con diversas disposiciones de la Ley 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, y sus reformas a la Ley de Salarios de la Administración Pública.

Segundo Acuerdo: Con fundamento en los criterios técnicos y jurídicos citados, se conoce que la relación número 2025-008201 de la Sala Constitucional, no genera una modificación estructural al régimen de empleo público aplicado en la Caja Costarricense de Seguro Social, manteniéndose vigente la normativa institucional y las disposiciones emitidas para la implementación de la Ley 9635. Siguiente (diapositiva).

Tercero: En los términos del acuerdo segundo del artículo 6 de la sesión 9050 celebrada el 10 de septiembre del 2019, se ratifica la continuidad en la aplicación del marco normativo vigente a la luz de lo establecido en el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas número 9635 y la normativa institucional correspondiente, así como los lineamientos administrativos emitidos para su implementación.

Y artículo cuarto y último: Instruir a la Gerencia Administrativa en coordinación con la Dirección de Administración y Gestión de Personal para que comunique los acuerdos tomados por este Órgano Colegiado, como la posición oficial institucional respecto a los alcances del voto 2025-008201 de la Sala Constitucional en la Caja Costarricense de Seguro Social; así como brindar respuesta a la gestión presentada por la Unión Sindical, mediante el documento USCCSS-015-2025 y cualquier otra consulta que al respecto se genere.

Directora Mónica Taylor Hernández: Adelante, Edgar, por favor.

Director Edgar Villalobos Brenes: Muchísimas gracias. Nada más, una acotación formal en los acuerdos segundo y tercero, para que, como siempre, homologamos, empecemos con el infinitivo y en el tercero debería ser entonces ratificar la continuidad de la aplicación del marco normativo vigente en los términos del acuerdo, nada más ponerlo diferente y lo mismo en el acuerdo segundo.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Directora Mónica Taylor Hernández: Don Gilberth, por favor.

Director Edgar Villalobos Brenes: Mantener vigente.

Lic. Gilberth Alfaro Morales: Sí, muchas gracias. Esto es una sugerencia para valoración, pero yo siento que ahora con este fallo no sólo quedamos igual sino que quedamos mejor que como estábamos antes, porque los fallos son obligatorios *erga omnes* y entonces, me refiero por la relación del artículo primero y por ahí creo que el segundo, o sea, es decir si se da por recibido el oficio tal que traslada los criterios técnico jurídicos de la Dirección Jurídica de la Sala Constitucional, dice que fundamenta los criterios jurídicos dar por conocido, pero diría yo que incluso hay que..., no sólo por conocido el voto de la Sala, sino que con apego a la vinculación que ese voto implica, o sea, entender por casi que reforzada la oposición de la Caja en ese sentido. No sé si me doy a entender.

Es decir, ya está compelida por la ley, la Caja, a acatar la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas, lo que la Sala casi que dijo es que lo está haciendo muy bien, es lo que dijo, salvo el tema de las anualidades y la prohibición, pero es que ahora resulta que también la Caja y las demás administraciones quedaron vinculadas por este fallo para no salirse de ahí, porque es vinculante *erga omnes* lo que dice la Sala Constitucional, para que terceros entiendan que aquí no es solo que la Caja le complace apegarse a la ley es que ahora todavía está reforzada esa obligación por lo que dijo la propia Sala Constitucional. Es un comentario ahí para que se entienda que es reforzada la posición que se está gozando de la institución.

Lic. Walter Campos Paniagua: ¿No sería mejor entonces en el artículo tercero?, don Gilberth, porque ratifica no solo el acuerdo si no... y en apego.

Lic. Gilberth Alfaro Morales: Sí, me parece bien.

Lic. Walter Campos Paniagua: Muy bien (...).

Directora Mónica Taylor Hernández: ¿Algo más? ¿Me escucha?

Lic. Walter Campos Paniagua: Sí, en el final de tercer y en apego a lo resuelto por la Sala Constitucional en el voto, sí, en el voto 08..., que resulta vinculante para la institución.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Directora Mónica Taylor Hernández: Listo, señores, ¿entonces estamos listos para proceder con la votación de los acuerdos?

Director Edgar Villalobos Brenes: No, señora Presidenta Ejecutiva, ¿podemos leer los acuerdos? por favor.

Directora Mónica Taylor Hernández: Sí, lo que pasa, vieras que tengo interferencia, vaya leyendo, me voy a salir un momento, voy a volver a conectarme porque les oigo un eco, no los escucho. Entonces voy a salirme y me conecto de nuevo porque no se escucha nada.

Se retira temporalmente de la sesión de manera virtual la Directora Mónica Taylor Hernández.

Se reincorpora a la sesión de manera virtual la Directora Mónica Taylor Hernández.

¿Me escuchan ahora sí?

Ing. Miguel Oviedo Rojas: Sí, señora, sí se escucha bien.

Directora Mónica Taylor Hernández: Okey, entonces, si gusta, procedemos a hacer la lectura de los acuerdos para votarlos, por favor.

Lic. Walter Campos Paniagua: Bueno, me permito volver a leer los acuerdos, sería:

Acuerdo primero. Dar por recibido el oficio GA-0638-2026 del 16 de marzo del 26 que traslada a los criterios técnicos y jurídicos contenidos en los oficios GA-DAGP-0417-2026 de la Dirección de Administración y Gestión de Personal y GA-DJ-02237-2026 de la Dirección Jurídica, relativos al análisis de los alcances de la resolución número 2025-008201 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia relacionada con diversas disposiciones de la Ley 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y sus reformas a la Ley de Salarios de la Administración Pública.

Acuerdo segundo: Mantener vigente la normativa institucional y las disposiciones emitidas por la implementación de la Ley 9635, con fundamento de los criterios técnicos y jurídicos citados, considerando la resolución número 2025-008201 de la Sala Constitucional no genera una modificación estructural al régimen de empleo público aplicado a la Caja Costarricense de Seguro Social.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Tercero: Ratificar los términos del acuerdo segundo del artículo 6 de la sesión 9050 celebrada el 10 de septiembre del 2029 (*sic*, 2019), se ratifica la continuidad en la aplicación del marco normativo vigente a la luz de lo establecido.

Directora Mónica Taylor Hernández: No, ahí es ratificar y quitar (...), don Walter, perdón, porque...

Lic. Walter Campos Paniagua: Sí, ratificar, perdón. De nuevo.

Director Edgar Villalobos Brenes: Gracias. Es que debería ser tal vez “ratificar en los términos” para que se entienda bien.

Lic. Walter Campos Paniagua: Tercero, ratificar en los términos del acuerdo segundo del artículo 6 de la sesión 9050 celebrada el 10 de septiembre del 2029 (*sic*, 2019), la continuidad en la aplicación del marco normativo vigente a la luz de lo establecido en el título tercero de la Ley de Fortalecimiento de las finanzas públicas, número 9635 y la Normativa Institucional correspondiente, así como los lineamientos administrativos emitidos para su implementación y en apego a lo resuelto por la Sala Constitucional en el voto 2025-008201 que resulta vinculante.

Acuerdo cuarto: Instruir a la Gerencia Administrativa en coordinación con la Dirección de Administración y Gestión de Personal para que comunique los acuerdos tomados por este Órgano Colegiado como la posición oficial institucional respecto a los alcances del voto número 2025-008201 de la Sala Constitucional en la Caja Costarricense de Seguro Social; así como brindar respuesta a la gestión presentada por la Unión Sindical mediante el documento UCCCSS-015-2025 (*sic*, USCCSS-015-2025) y cualquier otra consulta que al respecto se genere.

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias, señores, votamos los cuatro acuerdos, por favor.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: 7 votos a favor.

Directora Mónica Taylor Hernández: Y votamos firmeza.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: 7 votos en firme.

Directora Mónica Taylor Hernández: Perdón, ¿dijiste 7?

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Ing. Beatriz Guzmán Meza: Sí, señora, doña Jacqueline, no se encuentra don Roger está ausente.

Directora Mónica Taylor Hernández: Beatriz, perdón, ¿hay votos consignados en contra? ¿perdón?

Ing. Beatriz Guzmán Meza: Doña Jacqueline se inhibió del tema y don Roger no está en la sala de sesiones, salió.

Directora Mónica Taylor Hernández: Okey, perfecto, nada más para consignarlo en acta. Muchas gracias. Gracias a los compañeros de la DAGP y...

Se retira temporalmente de la sesión el Director Juri Navarro Polo.

...de la Gerencia Administrativa y continuamos con la agenda, creo que ellos mismos se quedan en el siguiente tema.

Por tanto, de conformidad con lo indicado en el oficio N.º GA-0638-2026, suscrito por la Licda. Gabriela Artavia Monge, MAFF, Gerente a.i., Gerencia Administrativa, la Junta Directiva -de forma unánime- **ACUERDA:**

ACUERDO PRIMERO: Dar por recibido el oficio GA-0638-2026 del 16 de marzo del 2026 que traslada los criterios técnico y jurídico contenidos en los oficios GA-DAGP-0417-2026 de la Dirección de Administración y Gestión de Personal y GA-DJ-02237-2026 de la Dirección Jurídica, relativos al análisis de los alcances de la resolución N.º 2025-008201 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, relacionada con diversas disposiciones de la Ley N.º 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, y sus reformas a la Ley de Salarios de la Administración Pública.

ACUERDO SEGUNDO: Mantener vigente la normativa institucional y las disposiciones emitidas para la implementación de la Ley N.º 9635, con fundamento en los criterios técnicos y jurídicos citados, considerando que la resolución N.º 2025-008201 de la Sala Constitucional, no genera una modificación estructural al régimen de empleo público aplicado en la Caja Costarricense de Seguro Social.

ACUERDO TERCERO: Ratificar en los términos del acuerdo segundo del artículo 6º de la sesión 9050 celebrada el 10 de septiembre del 2019, la continuidad en la aplicación del marco normativo vigente a la luz de lo establecido en el Título III de la Ley de

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N.º 9635 y la normativa institucional correspondiente, así como los lineamientos administrativos emitidos para su implementación, y en apego a lo resuelto por la Sala Constitucional en el voto 2025-008201 que resulta vinculante.

ACUERDO CUARTO: Instruir a la Gerencia Administrativa en coordinación con la Dirección de Administración y Gestión de Personal para que comunique los acuerdos tomados por este Órgano Colegiado, como la posición oficial institucional respecto de los alcances del voto N.º 2025-008201 de la Sala Constitucional en la Caja Costarricense de Seguro Social; así como brindar respuesta a la gestión presentada por la Unión Sindical USCCSS, mediante el documento USCCSS-015-2025 y cualquier otra consulta que al respecto se genere.

Sometido a votación:

GA-0638-2026

Miembros de Junta Directiva	Sector	Voto	Firmeza
Mónica Taylor Hernández	Estado	A favor	En firme
Francisco González Jinesta	Estado	A favor	En firme
Edgar Villalobos Brenes	Estado	A favor	En firme
Jacqueline Castillo Rivas	Patronos	Ausente	Ausente
Juri Navarro Polo	Patronos	A favor	En firme
Giancarlo Bonilla Montero	Patronos	A favor	En firme
Roger Rivera Mora	Trabajadores	Ausente	Ausente
Vianey Hernández Li	Trabajadores	A favor	En firme
Martín Robles Robles	Trabajadores	A favor	En firme
Resultado:		A favor	En firme

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

ARTÍCULO 4º

Se conoce el oficio N.º GA-0688-2026, de fecha 18 de marzo del 2026, suscrito por la Licda. Gabriela Artavia Monge, MAFF, Gerente a.i., Gerencia Administrativa, mediante el cual presenta “Propuesta Técnica Para El Aumento General De Salarios Correspondiente Al Periodo 2026, Según Decreto Ejecutivo N.º 45515-H-Plan”

Exposición a cargo: Lic. Daniel Corredera Alfaro, Jefe de Área, Dirección de Administración y Gestión de Personal

Se consigna en esta ACTA la presentación, oficio correspondiente a la exposición del artículo 4º:

GA-0688-2026-Oficio:

[9592-Art. 4 GA-0688-2026 \(VF\)](#)

Presentación:

[9592-Art. 4 PPT Presentación \(Aplicación Aumento Salarial 2026\)](#)

Anexos:

[9592-Art. 4 Ficha Técnica GA-0688-2026](#)

[9592 Art 4 Anexo 1. Acta 187. 11-2-2026](#)

[9592 Art 4 Anexo 2. DECRETO EJECUTIVO N.º45515-H-PLAN](#)

[9592 Art 4 Anexo 3. 27608 JD 25º](#)

[9592 Art 4 Anexo 4. JD](#)

[9592 Art 4 Anexo 5. Normativa](#)

[9592 Art 4 Anexo6. Ley 6836](#)

[9592 Art 4 Anexo 7. Ley N°7085](#)

[9592 Art 4 Anexo 8. Ley N°8423](#)

[9592 Art 4 Anexo 9. Ley N.º 9635](#)

[9592-Art. 4 Anexo 10 Reglam Ley 9635](#)

[9592-ART.4 ANEXO 11 N.º 43952 -PLAN reglamento ley marco](#)

[9592-ART.4 ANEXO 12 Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN](#)

[9592-ART.4 ANEXO 13 Decreto 26944-MTSS-S](#)

[9592-ART.4 ANEXO 14 Decreto 38826-MTSS-S](#)

[9592-ART.4 ANEXO 15 Dictamen 028-2024](#)

[9592-ART.4 ANEXO 16 GA-DJ-08849-2024 Atención oficio GA-DAGP-1838-2024 ajustes técnicos](#)

[9592-Art. 4 Anexo 17 PGR-C-282-2024](#)



Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

[9592-Art. 4 Anexo 18 DGP-0705-2026 Solicitud criterio GF DA](#)

[9592-Art. 4 Anexo 19 PE-DAE-0267-2026](#)

[9592-Art. 4 Anexo 20 GF-0714-2026](#)

Audio y video:

[9592-Art.4 Audio y Video](#)

Se consigna en esta ACTA la transcripción de lo correspondiente a la exposición y deliberaciones suscitadas, artículo 4º:

Directora Mónica Taylor Hernández: *[Corte de grabación]* ...2026 que corresponde a la propuesta técnica para el aumento general de salarios del período 2026.

Se reincorpora a las sala de sesiones el Director Roger Rivera Mora, Junta Directiva.

Según las disposiciones emitidas en el decreto ejecutivo número 45515-H-PLAN para profundizar sobre el tema nuevamente recibimos a la máster Gabriela Artavia, Gerente Administrativa, así como a los compañeros de la DAGP para que nos amplíen el tema. Adelante, por favor.

Ingresan a la sala de sesiones la Directora Jacqueline Castillo Rivas; el Director Juri Navarro Polo; el Lic. Walter Campos Paniagua, Director de la DAGP; la Licda. Carolina González Gaitán, Directora de la Dirección Actuarial y Económica y el Lic. Gustavo Picado Chacón, Gerente Financiero.

Ingresan a la sala de sesiones de manera virtual el Lic. Daniel Corredera Alfaro, Jefe de Área de la DAGP y la MSc. Natalia Villalobos Leiva, Subdirectora de la DAGP.

[00:00:30 a 00:01:32]

Licda. Gabriela Artavia Monge: Nuevamente, buenas tardes. Vamos a proceder a presentar esta en este tema tiene que ver con el aumento general de salarios para el año 2026, lo cual se fundamenta en el decreto ejecutivo 45515. El cual estableció un incremento general al salario base de las personas servidoras públicas bajo el esquema de salario compuesto sujeto a condiciones específicas. Y tal y como se ha hecho en años anteriores corresponde emitir un criterio técnico que lo emite la Dirección de Administración y Gestión Personal, un criterio financiero a cargo de la Gerencia

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Financiera y uno actuarial de la Dirección Actuarial y Economía. Los tres criterios es lo que vamos a exponer y le cedo la palabra a don Walter.

Lic. Walter Campos Paniagua: Bueno, buenas tardes de nuevo como dice doña Gabriela traemos el tema del aumento general para los empleados públicos que emitió mediante decreto ejecutivo el poder ejecutivo y hemos hecho un análisis de dicho de dicha resolución y la traemos hoy para conocimiento de Junta y el compañero Daniel Corredera que está de manera virtual hará la presentación y estaremos dispuestos a las consultas de los miembros de Junta. Daniel si me escucha y puede iniciar.

Lic. Daniel Corredera Alfaro: Buenas tardes, un gusto saludarlos. Como bien lo comentó doña Gabriela y don Walter es importante traer a colación para la aplicación de los aumentos generales de los salarios a nivel de la institución, la política salarial que se acogió a nivel institucional en el año 2001 por parte de la Junta Directiva de ese momento, la cual en el artículo 25 establece, y voy a permitirme a leer lo que está subrayado y destacado específicamente al régimen salarial de la institución, “Acuerda definir como política del régimen salarial para la Caja Costarricense del Seguro Social, que esta institución aplicará la misma política salarial de aumentos anuales que se sigue para el sector público”. A partir de ese momento, la institución cada vez que se emitía un decreto ejecutivo por parte del gobierno, acogía, bueno, acoge, perdón, todos estos decretos, siempre en función de la sostenibilidad financiera.

En el año 2012, producto de todas las recomendaciones de los notables que sucedió durante ese periodo la institución, en este caso la Junta también de ese momento, en el artículo 18 de la sesión 8604 celebrada el 11 de octubre del 2012 en el acuerdo primero, inciso A define que la institución podrá aplicar los aumentos salariales que establece el decreto ejecutivo para el sector público en tanto se ajuste el costo de vida y las posibilidades financieras de la institución. Siguiente (diapositiva), por favor.

Sobre esta materia es importante traer a colación que con la promulgación de la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento, específicamente en el artículo 36 de la Ley, se define la política de remuneración para el sector público esta va a estar a cargo de la Dirección General del Servicio Civil, el MIDEPLAN y la autoridad presupuestaria del Ministerio de Hacienda. Ellos prepararán conjuntamente una declaración anual sobre la política remunerativa para el sector público, esta política tiene que contener cuatro aspectos medulares, el estado de los fondos públicos disponibles, la importancia de que las remuneraciones públicas se mantengan competitivas respecto a las privadas, considerando todos los factores relevantes como las tasas de empleo, la seguridad del empleo y la provisión de pensiones, la sostenibilidad, transparencia, participación y

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

responsabilidad de las finanzas públicas y de manera prioritaria, la necesidad de atraer y mantener las personas más calificadas y mejor preparadas profesionalmente, y evitar la fuga o el déficit de personal calificado.

Esto, si bien es cierto, está contenido en la Ley de Marco Empleo Público, pero esta política de remuneración aplica tanto para las personas servidoras públicas que se encuentran en el esquema salarial compuesto, así como el esquema salarial global, o sea, dependiendo de la política que emita el gobierno en ese momento se aplicaría según el esquema que ellos definan. Siguiendo (diapositiva), por favor.

Con base en este artículo 36, específicamente en el acta de sesión ordinaria 187 del 2026 del 11 de febrero en Consejo de Gobierno, se toma un acuerdo en el cual se presentó a este Consejo una propuesta de remuneración, una política de remuneración del sector público para el año 2026, que fue elaborada en cumplimiento con el artículo 36, la cual se define o la cual dispone que para el año 2026 no se efectuarán ajustes en los salarios globales y se aplicarán incrementos en los salarios base del esquema de salario compuesto. Esto era consistente con un aumento general de ₡10 mil en la escala de sueldos de la administración pública, también instaure un incremento adicional de ₡10 mil para los salarios base comprendidos en un rango de entre ₡287 mil a los 514,600 inclusive y un ajuste adicional al salario base gradual a los salarios de ₡514,600 hasta los ₡534,050. Esto aplicable y con vigencia a partir del 01 de abril del 2026, esto es acordado de forma unánime por parte del Consejo de Gobierno. Siguiendo (diapositiva), por favor.

A la luz de este acuerdo se emite el decreto ejecutivo, el número 45515-H-PIAN del 03 de marzo del 2026, en el cual en sus considerandos se establece específicamente en el octavo que mediante el acuerdo tomado en la sesión ordinaria del 8 de 187 2026 del Consejo de Gobierno, celebrada el 11 de febrero del 2026, se aprobó la política de remuneración del año 2026, la cual incluye un incremento de los salarios base de la escala de sueldo de la administración pública aplicable para personas que perciban salarios sujetos al esquema de salario compuesto y siempre que su salario total, no supere o pueda superar el monto del salario global aplicable para la clasificación del puesto que ocupa y mientras no supere los demás toques salariales vigentes, particularmente los contemplados en la Ley de Salarios de la Administración Pública y la Ley Marco de Empleo Público.

Esto específicamente estos toques son los que refieren al artículo 41 y 42 de la Ley 9635. Y la de la Ley Marco Empleo Público refiere a los toques definidos en cuanto a las reglas de transición cuando se los salarios globales específicamente se tengan en el artículo,

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

perdón, en la en considerando 9° establece que el presente decreto se dicta en ejecución directa del citado acuerdo del Consejo y dentro de los límites establecidos por la Ley Marco Empleo Público, Ley de salarios de la administración pública y Ley de Fortalecimientos de las Finanzas públicas. Siguiente.

El artículo primero de este decreto ejecutivo establece un aumento general específico para todos los salarios base de la administración pública que ocupen puestos a un sujeto al esquema de salario compuesto y resguardando los límites legales y lo que se dispone en este decreto. El artículo segundo, adiciona un incremento general al incremento general dispuesto en el artículo anterior, otorgar un incremento salarial de la siguiente manera.

El punto A, son ₡10 mil más aplicable para los salarios base de ₡287 mil a ₡514,600 inclusive, y el inciso B del artículo segundo establece los salarios base superiores a ₡514,600 se incrementarán de manera nominal mediante un monto obtenido por disminución gradual de los ₡10 mil adicionales aplicable a este salario base hasta el salario base de ₡534,050 a partir del cual inclusive se aplicará únicamente en incremento nominal general establecido en el artículo 1. Siguiente (diapositiva), por favor.

Este es el rango que establece específicamente para el inciso B del artículo segundo el decreto ahí vemos los rangos salariales que definió algo el caso la política remunerativa del 2026 aprobada por el gobierno y ahí vamos viendo los montos adicionales que se le reconocen a los puestos que se ubiquen dentro de estos rangos como tal. Siguiente (diapositiva), por favor.

El artículo tercero del decreto establece que los incrementos dispuestos en los artículos anteriores solo serán de aplicación para personas que perciban salarios sujetos al esquema de salario compuesto y siempre que su salario total ordinario no supere o pueda superar el monto de salario global aplicable para la clasificación del puesto que ocupa cada persona en particular conforme con lo dispuesto al transitorio 11 de la Ley Marco Empleo Público número 10159, los artículos 36 y 37 de su reglamento, el decreto número 43952-PLAN y mientras no supere los demás topes salariales vigentes, particularmente los contemplados en la Ley de Salarios de la Administración Pública y Ley Marco Empleo Público.

El artículo quinto, indica que la autoridad presupuestaria según su proceder administrativo y técnico hará extensiva se autorizará según corresponde a las entidades y órganos cubiertos por su ámbito, las resoluciones que respecto del presente decreto emita la Dirección General de Servicio Civil. Y el sexto establece que ninguna entidad u

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

órgano público del Estado podría exceder un monto ni vigencia el límite de incremento general establecido en el presente decreto. Todo esto también establece que rige a partir del 01 de abril del 2026. Siguiendo (diapositiva), por favor.

Con base en estos elementos que define el decreto ejecutivo, técnicamente lo que se procedió fue a tomar los 596 puestos actuales que tiene la institución, que cuentan que están en el esquema de salario compuesto y se les aplicó el incremento de ₡10 mil a partir de los 596 puestos se sacó el rango salarial definido por el decreto ejecutivo, específicamente de los ₡287 mil a los ₡514,600 y se les aumentó a 114 puestos un rango de ₡10 mil adicionales al general que ya se aplicó y a este rango de los 596 se toma el grupo de rangos definidos por la por el mismo decreto en el inciso B del artículo 2 y se aplica este aumento adicional gradual a los que están dentro del rango de 514,601 a ₡534.050 todo este aumento de ₡10 mil general y con estas gradualidades y este adicional se le aplicó a una población de 54,675 funcionarios están segregados esto en este caso por los grupos ocupacionales de no profesional 33.227, profesionales en ciencias médicas 8.308 profesionales administrativos 6.818, enfermeras licenciadas 5,981 nutrición 336 y enfermería diplomados y bachilleres son simplemente esto de una población total de 65 mil funcionarios aproximadamente que tenemos en la institución ¿Qué quiere decir esto? Que tenemos una aproximadamente como 9 mil trabajadores que ya hoy cuentan con un salario global definitivo o transitorio, según el puesto en el que se ubique. Siguiendo (diapositiva), por favor.

Toda la implementación y la aplicación de este aumento general de salarios con sus con base en los artículos definidos en el decreto ejecutivo, tiene una estimación de un costo anual. Aquí es importante hablar porque esto es un costo anual que nosotros definimos de aproximadamente 23.894 millones esto considerando un 43% de promedio de tiempo extraordinario tomado del año 2025 y tomando también en cuenta lo que son las cargas sociales a hoy 2026, que refieren a un 42.49% esto para la población anteriormente mencionada de 54,675 funcionarios como tal. Siguiendo (diapositiva), por favor.

Sobre como lo comentaba doña Gabriela al inicio, este análisis técnico se le remitió a la de la Gerencia Financiera y a la Dirección de Actuarial y Económica para que ellos hicieran el análisis respectivo según su ámbito de competencia y para este caso la Dirección Actuarial y Económica en el PE-DAI-0267-2026 del 13 de marzo del 2026, establece una serie de disposiciones, pero me voy a referir a lo que está destacado. Indica que no generaría una insuficiencia inmediata para hacer frente a las obligaciones financieras del seguro.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Esto es la aplicación del aumento general de salarios según las disposiciones del decreto. Y la Gerencia Financiera en el oficio GF-0714-2026 del 16 de marzo del 2026, establece que se dispone de una reserva de recursos de 13 de 13 mil millones para tal propósito, incorporada en el plan presupuesto 2026, aprobado por la Junta, según el artículo 1 de la sesión número 9547 y por la Contraloría General de la República en el oficio DFOE-BIS-0754-2025, por lo cual, se cuenta con recursos suficientes para solventar dicha evaluación. Siguiendo (diapositiva), por favor. Bueno, y ya serían las propuestas de acuerdo, doña Mónica ¿No sé si procedo a hacer lectura de las mismas?

Directora Mónica Taylor Hernández: Sí, permítame para ver si hay alguna duda o alguna observación, si no, si podríamos continuar con la lectura de las propuestas, Compañeros, ¿Alguna duda u observación? O estamos de acuerdo, continuamos entonces, Daniel, por favor, gracias.

Lic. Daniel Corredera Alfaro: Gracias. Considerando el oficio GA-0688-2026 suscrito por la licenciada Gabriela Artavia Monge Gerente Administrativa a.i y oficio GA-DAGP-0828-2026 suscrito por el licenciado Walter Campos Paniagua, Director de la Dirección de Administración y Gestión de Personal así como la presentación efectuada de la propuesta técnica de incremento salarial correspondiente al periodo 2026 en la Caja Costarricense de Seguro Social en el marco de lo dispuesto en el decreto ejecutivo número 45515-H-PLAN así como de la normativa vigente, por tanto, de conformidad con lo anterior se propone a la Junta Directiva los siguientes acuerdos.

Acuerdo primero, dar por recibido el oficio GA-0688-2026 del 18 de marzo del 2026, el cual traslada el informe técnico emitido en el documento GA-DAGP-0828-2026 del 18 de marzo del 2026, relacionado con la aplicación del aumento general de salarios del periodo 2026.

Acuerdo segundo, aprobar el aumento general de salarios para el período 2026, ₡10 mil al salario base de las personas servidoras públicas bajo el esquema de salario compuesto, así como un incremento adicional de ₡10 mil para los salarios base entre ₡287 mil y ₡514,600 inclusive. Y la aplicación gradual del incremento adicional para salarios superiores conforme a los rangos establecidos en el artículo segundo del decreto ejecutivo número 45515-H-PLAN disponiéndose que dichos incrementos se apliquen exclusivamente a las personas trabajadoras bajo dicho esquema salarial siempre que su salario total ordinario no supere ni pueda superar el salario global definitivo correspondiente a la clasificación del puesto que ocupan y que se respeten los toques a áreas vigentes de conformidad con el transitorio 11 de la Ley Marco Empleo Público y su

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

reglamento el cual rige a partir del primero de abril del 2026. Siguiendo (diapositiva), por favor.

Acuerdo tercero, instruir a la Gerencia Administrativa para que, por medio de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, realice las gestiones administrativas y técnicas necesarias, a fin de hacer efectivo el pago correspondiente derivado de los acuerdos anteriormente citados, así como para la elaboración, actualización y aplicación de los índices y escalas salariales que resulten procedentes conforme al marco normativo vigente y a las disposiciones emitidas por este órgano colegial. Serían esos

Directora Mónica Taylor Hernández: Muchísimas gracias, Daniel. Señores directivos, entonces, procedemos con la votación de los acuerdos, por favor.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: 9 votos a favor.

Directora Mónica Taylor Hernández: Y votamos firmeza.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: 9 votos en firme.

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias. Yo me voy a tomar dos minutos nada más para hacer una reflexión precisamente de este tema. Bueno, hoy tuvimos un bloque de temas que son difíciles, son temas relativos a la organización y obviamente a la estructura que tenemos como institución, así como en la mañana vimos temas rudos y temas fuertes como la interpretación auténtica del artículo 46, inciso H del Reglamento de Relaciones Laborales. También vimos la parte de cuál es la posición que tiene la institución respecto a la aplicación de la Ley 9635 y los distintos componentes y en este momento llegar a concretar la propuesta técnica para el aumento general de salarios correspondiente al periodo 2026, según el decreto ejecutivo 45515-H-PLAN para nosotros es sumamente satisfactorio porque entendemos y escuchamos como Junta Directiva siempre estamos atentos al llamado que nos han hecho muchísimos de los funcionarios en solicitar un aumento ante la situación tan difícil que fue que por años no tuviera, no tuvieran la oportunidad de este tipo de incrementos salariales.

El esfuerzo que se hace como institución es muy alto, esto no implica unas horas de trabajo, no implica el solicitar los criterios tanto de actuarial, de financiero como en el análisis que hace el equipo de la DAGP, sino que esto implica ir más allá y es un incremento salarial que se hace con responsabilidad. Entendemos que hay muchas presiones y muchísimas veces la parte de los sindicatos es un tema recurrente en las mesas técnicas y ahí doña Gabriela, don Walter y también Gustavo son conscientes de

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

lo difícil que ha sido al tratar este tema con todos los participantes en la mesa técnica que tenemos, sin embargo, es un esfuerzo, un esfuerzo que se hace para lograr nosotros que todos nuestros funcionarios tengan ese aliciente, tengan ese granito, que si bien es cierto no lo que esperan, que muchísimas veces de todo lo que vamos, todos vamos a querer tener un porcentaje más alto, pero si es a lo que la institución se puede comprometer y lo que la institución puede dar.

Entonces, para mí sí es de alegría ver que, así como tomamos decisiones fuertes y decisiones que tienen que ver con la correcta marcha de la institución, también no nos olvidamos de ustedes funcionarios, que son los que hacen que esta institución sea una institución fortalecida, robusta y obviamente que se deba a la prestación de los servicios de salud. Entonces sí quería hacer esa reflexión porque sí han sido temas pesados, los de hoy ha sido una sesión de Junta Directiva, bastante provechosa, pero también con el aliciente de poder dar buenas noticias, como es la parte de esta propuesta técnica para el incremento salarial que muchos de ustedes funcionarios han esperado.

Y otra de las razones que me alegran es que también vamos nosotros cerrando esa brecha entre lo que quedó la aplicación de la Ley 9635 de la parte de un salario compuesto versus un salario global y las diferencias que la misma Ley estableció y que nosotros como operadores de esa Ley nos tocó implementar y nos tocó realizar. Y esto significa que ese aumento es un respiro para las clases que no necesariamente están en las clases que están más cerca de ese salario global, sino para todas aquellas personas, funcionarias, administrativas, técnicas, como lo vimos en la presentación que nos hizo Daniel, porque definitivamente es la clase no profesional también hay que es el porcentaje más alto, porque si ustedes vieron implica más de 33 mil personas trabajadoras en la clase no profesional que se ven beneficiadas con este aumento, al igual que los profesionales en ciencias médicas, las profesionales administrativos y obviamente enfermería y nutrición ligados a esas, a esas clases de puestos que nosotros el día de hoy estamos haciendo este incremento. Entonces les agradezco muchísimo a los compañeros que trabajaron en la presentación y seguimos con el siguiente tema. Si Dios lo permite, gracias.

Se retiran de la sesión de manera virtual el Lic. Daniel Corredera Alfaro, Jefe de Área de la DAGP; la MSc. Natalia Villalobos Leiva, Subdirectora de la DAGP; Licda. Carolina González Gaitán, Directora de la Dirección Actuarial y Económica y el Lic. Gustavo Picado Chacón, Gerente Financiero.



Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Por tanto, de conformidad con lo indicado en el oficio N.º GA-0688-2026, suscrito por la Licda. Gabriela Artavia Monge, MAFF, Gerente a.i., Gerencia Administrativa, la Junta Directiva -de forma unánime- **ACUERDA**:

ACUERDO PRIMERO: Dar por recibido el oficio GA-0688-2026 del 18 de marzo del 2026, el cual traslada el informe técnico emitido en el documento GA-DAGP-0828-2026 del 18 de marzo del 2026, relacionado con la aplicación del aumento general de salarios del periodo 2026.

ACUERDO SEGUNDO: Aprobar el aumento general de salarios para el periodo 2026 ϕ 10.000,00 al salario base de las personas servidoras públicas bajo el esquema de salario compuesto, así como un incremento adicional de ϕ 10.000,00 para los salarios base entre ϕ 287.000 y ϕ 514.600 inclusive, y la aplicación gradual del incremento adicional para salarios superiores conforme a los rangos establecidos en el artículo 2 del Decreto Ejecutivo N.º 45515-H-PLAN, disponiéndose que dichos incrementos se apliquen exclusivamente a las personas trabajadoras bajo dicho esquema salarial, siempre que su salario total ordinario no supere ni pueda superar el salario global definitivo correspondiente a la clasificación del puesto que ocupan y que se respeten los topes salariales vigentes, de conformidad con el Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento, el cual rige a partir del 01 de abril del 2026.

ACUERDO TERCERO: Instruir a la Gerencia Administrativa para que, por medio de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, realice las gestiones administrativas y técnicas necesarias a fin de hacer efectivo el pago correspondiente derivado de los acuerdos anteriormente citados, así como para la elaboración, actualización y aplicación de los índices y escalas salariales que resulten procedentes, conforme al marco normativo vigente y a las disposiciones emitidas por este Órgano Colegiado.

Sometido a votación:

GA-0688-2026

Miembros de Junta Directiva	Sector	Voto	Firmeza
Mónica Taylor Hernández	Estado	A favor	En firme
Francisco González Jinesta	Estado	A favor	En firme

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Edgar Villalobos Brenes	Estado	A favor	En firme
Jacqueline Castillo Rivas	Patronos	A favor	En firme
Juri Navarro Polo	Patronos	A favor	En firme
Giancarlo Bonilla Montero	Patronos	A favor	En firme
Roger Rivera Mora	Trabajadores	A favor	En firme
Vianey Hernández Li	Trabajadores	A favor	En firme
Martín Robles Robles	Trabajadores	A favor	En firme
Resultado:		A favor	En firme

CAPÍTULO IV

Asuntos Informativos

ARTÍCULO 5º

Se conoce el oficio N.º GM-2029-2026, de fecha 09 de marzo de 2026, suscrito por Dr. Alexander Sánchez Cabo, Gerente, Gerencia Médico, mediante el cual presenta “Informe final sobre la utilización de códigos especiales para la atención de plétora en Servicios de Emergencias en cumplimiento del acuerdo segundo artículo 11º de la sesión ordinaria N.º 9503, celebrada el 13 de marzo del año 2025”.

Exposición a cargo: Dr. Alexander Sánchez Cabo, Gerente, Gerencia Médico; Dra. Karla Solano Durán, Dirección De Red De Servicios De Salud; Dra. Andrea Céspedes Cascante, Médico General, área de Salud Heredia-Cubuququí; Dr. Armando Cortés Ruiz, Despacho, Gerencia Médica; Dr. Donald Alfonso Corella Elizondo, Jefe de Emergencias, HCG; Dra. Karen Gabriela Rodríguez Segura, Directora Médica, Despacho, Gerencia Médica; Dr. Leslie Vargas Vásquez, Jefe de Sede, Despacho, Gerencia Médica; Dra. Priscila María Balmaceda Chaves, Jefe, Hospital San Vicente De Paul; Dr. Roy Wong McClure, Director, Dirección Desarrollo Servicios De Salud.



Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Se consigna en esta ACTA la presentación, oficio correspondiente a la exposición del artículo 5º:

GM-2029-2026-Oficio:

[9592-Art. 5 Oficio GM-2029-2026V6-Firmado](#)

Presentación:

[9592-PPT INFORME FINAL CÓDIGOS ESPECIALES VERSIÓN DEFINITIVA \(1\)](#)

Anexos:

[9592-FICHA TÉCNICA III INFORME USO DE CÓDIGOS ESPECIALES VF](#)

[9592- FICHA TÉCNICA III INFORME USO DE CÓDIGOS ESPECIALES FINAL](#)

[9592-Anexo 1-Consolidado DRSS IV Trimestre 2025](#)

[9592- Anexo 2-DRSS-GR- 0092-2026](#)

[9592- Anexo 3-HMPJ-DG-CDTCG-0265-2025](#)

[9592- Anexo 4-HMP-DG-AD-0324-2025](#)

[9592- Anexo 5-HMACE-DG-0254-2025](#)

[9592- Anexo 6-HNN-DG-2894-2025](#)

[9592- Anexo 7-GA-DAGP-0548-20](#)

[9592- Anexo 8-JD-1184-2025](#)

[9592- Anexo 9-JD-0158-2026](#)

Audio y video:

[9592-Art.5 Audio y Video](#)

Se consigna en esta ACTA la transcripción de lo correspondiente a la exposición y deliberaciones suscitadas, artículo 5º:

Directora Mónica Taylor Hernández: El siguiente tema corresponde, al oficio GM-2029-2026, que es la remisión del informe final, sobre la utilización de los códigos especiales para la atención de la plétora en servicio de emergencias. Mientras que se retiran los compañeros que estaban en la sala del tema anterior.

Se retiran de la sesión la Licda. Gabriela Artavia Monge, Gerente Administrativa; la Licda. Dylana Jiménez Méndez, Dirección Jurídica; el Lic. Walter Campos Paniagua, Director, DAGP y la Lic. Natalia Villalobos Leiva, Subdirectora, DAGP.

Recibimos al doctor Alexander Sánchez Cabo, Gerente Médico y a su equipo, para continuar con el siguiente tema. Adelante, por favor.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Ingresan a la sesión la Dra. Karla Solano Durán, Directora de Red; el Dr. Armando Cortés Ruiz, Despacho, Gerencia Médica; la Dra. Casandra Leal Ruiz, Despacho, Gerencia Médica; el Dr. Donald Corella Elizondo, Jefe de Emergencias, Hospital Calderón Guardia; la Dra. Karen Rodríguez Segura, Gerencia Médica; el Dr. Leslie Vargas Vásquez, Gerencia Médica; la Dra. Priscila Balmaceda Chaves, Jefe del Hospital San Vicente de Paul; el Dr. Roy Wong McClure, Director de la Dirección Desarrollo Servicios de Salud y la Dra. Andrea Céspedes Cascante, Médico General Área de Salud Heredia-Cubuququí.

[00:00:39 a 00:02:49]

Cuando esté listo, el doctor Sánchez y el equipo me avisan para reanudar la sesión, por favor. (...) ¿Estamos listos para iniciar, por favor?

Ing. Beatriz Guzmán Meza: Jefa, ya llevamos todos por acá.

Directora Mónica Taylor Hernández: Sí, por favor, para que inicien, ¿no me escucha, Beatriz?

Ing. Beatriz Guzmán Meza: El doctor ya ahora no.

Directora Mónica Taylor Hernández: ¿Me escucha?

Ing. Beatriz Guzmán Meza: Sí. la escuchamos

Directora Mónica Taylor Hernández: Sí, entonces iniciemos, por favor, con el siguiente tema, si son tan amables. Gracias.

Dr. Alexander Sánchez Cabo: Muchas gracias, Presidenta. Muy buenas tardes nuevamente a los señores miembros de Junta Directiva. La Gerencia Médica tiene el gusto de traerles a ustedes, para ya cerrar este tema, el informe final sobre la utilización de los Códigos Especiales para la Atención de Plétora en los Servicios de Emergencias. Recordemos que recientemente, don Gustavo Picado por la Gerencia Financiera ya nos trajo todas esas plazas que fueron ordinizadas, que fueron plazas que se utilizaron en un momento determinado, que se había declarado la emergencia institucional, por la plétora de los servicios de emergencias.

El objetivo del día de hoy es darle a conocer a ustedes, la utilización de estos códigos especiales, el impacto que tuvo en cada una de las unidades, desde que surgieron o

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

desde que surge la emergencia institucional hasta el día de hoy, vamos a darle paso a la doctora Karla Solano, la Directora de Red, que está bueno, está allá arriba en la Gerencia Médica, junto con un equipo de los diferentes hospitales, Dirección de Red, Epidemiología, de los principales hospitales que fueron afectados con la situación de plétora en los servicios de emergencias, que van a tener una interacción, con ustedes el día de hoy para que puedan conocer, el por qué se motivó y cuál fue el impacto que tuvo estos códigos especiales en cada una de las unidades. Adelante, doctora.

Dra. Karla Solano Durán: Bueno muy buenas tardes a todos, señores directores, señora Presidenta. Muchísimas gracias, por la oportunidad de hoy poder ver este tema, tan importante para nosotros y que impactó en forma positiva en todos los servicios de emergencias de los hospitales, áreas de salud, a lo largo y ancho de nuestro país. La siguiente (próxima diapositiva) Beatriz, si quiere. Bueno, como dijo el doctor, señores miembros de Junta, estos son los antecedentes como para hacer una línea del tiempo. Este asunto, digámoslo así, de plétora, se inició a partir del mes de septiembre del 2023, cuando empezamos a ver, una gran cantidad de hospitales, que estaban plétóricos, que estaban con servicios de emergencias saturados, con gran cantidad de pacientes.

Entonces se tomó la decisión de buscar una alternativa en su momento por la Gerencia Médica y por la Junta Directiva, se trajo una declaratoria de emergencia de los servicios de emergencia valga la redundancia, la cual se realizó en febrero del año 2024, a partir de eso se hizo una utilización de unas plazas, de códigos especiales que se tenían desde...aprobadas que estaban sin utilizar desde la llegada del COVID, que se habían en aquel momento año 2021, 2022, se habían utilizado para la atención del mismo en la torre este del Hospital Calderón Guardia, esas plazas como les digo estaban esos códigos, perdón, estaban sin utilizar, entonces, se colocaron para acá y se empezaron a distribuir, en los servicios de emergencia en forma a lo largo y ancho de todo el país y en los hospitales en donde más se necesitaban en su momento.

Es así, eso fue aproximadamente como les digo desde febrero del 2024, en septiembre del 2024 se hace una ampliación de esa declaratoria de emergencia, por seis meses más, eso se aprobó en septiembre del año 2024 y posteriormente ya en febrero del 2025, se recibe en el consejo financiero la información requerida, porque en marzo del 2025, se redistribuyen esas plazas y se solicita ya una prórroga de ese uso de los 905 códigos por 12 meses adicionales, los cuales concluyen en esta semana el 17 de marzo del año 2026, pero lo cual se instruyó a la Gerencia Administrativa para que se hiciera una ordinarización de esos códigos especiales y formaran parte de nuestros de nuestros servicios de emergencias.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Entonces, eso es lo que hoy queremos comentarles, ya la ordinarización de esas 867 plazas, gracias al esfuerzo que se realizó con la Gerencia Administrativa. Ahorita les vamos a dar el pase como lo indicó el doctor, a algunos de los hospitales que utilizaron esas plazas para que ustedes, señores miembros, puedan escuchar de parte de las directoras y directores, cómo las utilizaron, cuál fue la medida y cómo ha sido el impacto, que hemos recibido en todos los servicios de emergencias. Adelante.

Dra. Priscila Balmaceda Chaves: Buenas tardes, este un gusto estar con ustedes con respecto al Hospital San Vicente de Paul en Heredia. Bueno, es uno de los servicios de emergencias con mayor saturación, en todo el país y bueno, una de las principales causas de esto desde el año 2010, que fueron las primeras las instalaciones nuevas del hospital. Arrastramos un déficit de camas hospitalarias y esto repercute directamente en lo que es el servicio de emergencias. A raíz de esto, gracias a las plazas, que en total fueron 99 plazas que se dieron al hospital, hemos podido establecer algunas estrategias locales, que pudieran mejorar la situación que vivimos hoy en día en el servicio de emergencias, para que tengan una idea, el servicio de emergencias fueron creados con 47 camas, en meramente en lo que es observación, y hoy en día manejamos más de cien pacientes, a través de camas, he de camillas, que ubicamos en los pasillos y sillones que hemos adquirido. Y por eso tenemos saturación y ocupación de servicio de emergencias por arriba del 200%.

¿Qué hicimos con estas 99 camas? Logramos habilitar tres camas adicionales de la unidad de cuidados intensivos, esto dado, que, en la construcción oficial del hospital, eran ocho camas, pero por falta de recurso humano solo se pudieron habilitar cinco, y dadas este recurso pudimos habilitar tres más. Otra estrategia fue que pudimos habilitar el segundo turno del Hospital de día, esto como una nueva modalidad de ambulatoria que nos permitiera poder abordar pacientes, en este tipo de modalidades y darle posibilidades a otros pacientes que ocupen otras camas. ¿Qué otra estrategia fue? Aumentar la complejidad de los pacientes en Pediatría, aumentando la mayor cantidad de enfermeras y poder ayudar principalmente a lo que es la red pediátrica, en lo que es el Hospital de Niños, abordando lo que son los virus respiratorios.

Y otra estrategia principalmente donde se dio un gran impacto, fue el cambio de las plazas de tiempo extraordinario por ordinarias, o sea, pasar todo este tiempo extraordinario que se estaba cubriendo, de la atención de estos pacientes por plazas ordinarias, que era lo que más nos estaba afectando, porque todos estos pacientes que nosotros abordamos por arriba del 200 %, en el servicio de emergencia se estaba cubriendo con tiempo extraordinario. ¿Qué beneficios obtuvimos? Mejora en la seguridad

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

del paciente, disminución en la recarga laboral, reducción de los tiempos de espera y mejora, por supuesto, en el clima organizacional.

Es importante aclarar que bueno, que la saturación del servicio de emergencia tiene dos causas principales, la que les decía es la saturación, la falta de camas hospitalarias y la otra es la necesidad del fortalecimiento del primer nivel de atención, con mayor capacidad resolutive, y es ahí la importancia de las estrategias que se implementaron en el primer nivel de atención. Y ahí le voy a dar el pase a mi compañera, la doctora Céspedes, la Directora del Área de Salud de Heredia Cubujuquí, donde nos va a explicar las estrategias que se implementaron a ese nivel.

Dra. Andrea Céspedes Cascante: Hola muy buenas tardes, bueno con la dotación de estos códigos especiales, para el Área de Salud de Cubujuquí se pudo dar la apertura de un servicio de Rayos X, que nos permite realizar más de 24 mil, estudios en estos últimos dos años, donde la producción mensual se incrementó en un 60 %, pasando de alrededor de 700 estudios por mes a 1200 estudios, lo que nos permitió aumentar la capacidad resolutive del primer nivel de atención. Además, se pudo habilitar una unidad de corta estancia, que en estos dos años igualmente nos ha permitido atender 234 casos, evitando así traslados hospitalarios y produciendo una liberación de camas a nivel hospitalario.

Y en cuanto a nuestra sostenibilidad financiera, se vio una reducción del 9.4 % en el gasto en tiempo extraordinario, que esto equivale más o menos a ₡78 millones, donde la partida que tuvo una disminución más significativa fue la de la partida de tiempo extraordinario médica, donde se redujo en un 15.7 %, lo que nos permite obtener al área de salud una mejor sostenibilidad financiera y un fortalecimiento del recurso humano ordinario. ¿Estos cómo se ve reflejado? Entonces nos ayuda. Hemos ayudado a que se dé una reducción en los traslados hospitalarios. Se ha ayudado a la descongestión de servicios del Hospital San Vicente de Paul, hemos podido dar continuidad en el manejo clínico en el primer nivel de atención, fortaleciéndolo y ha habido una mayor satisfacción de la población usuaria, optimizando así los recursos y los tiempos de atención. Gracias.

Dra. Karla Solano Durán: Siguiendo (próxima diapositiva), por favor.

Dra. Karen Rodríguez Segura: Bueno, buenas tardes y saludos a todos. Con respecto al Hospital San Rafael de Alajuela, entendemos que la plétora de los Servicios de Emergencias es un tema multifactorial donde influyen no solo un hospital que también tiene un déficit importante de camas hospitalarias, cuya brecha tiene mucho tiempo de existir, pero también tenemos un primer nivel de atención, cuya necesidades y

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

limitaciones impactan directamente a que el servicio de emergencias del Hospital de Alajuela, presente crónicamente altos porcentajes de saturación. Con la dotación de estas plazas hemos podido visualizar cómo a través de proyectos de fortalecimiento de atenciones diversas, que no sean hospitalización.

Recordemos que bueno, hasta el momento se pensaba siempre que la cama era el recurso necesario y todo se hospitalizaba, pero en este momento sabemos que hay modalidades de atención diferidas y con las plazas de dotación por Plétora, visualizamos por ejemplo el fortalecimiento del Hospital de Día. Para Alajuela no era un reto hacer un Hospital de Día, lo teníamos desde hace más de 10 años funcionando muy bien. El reto era llevarlo hasta las 10 de la noche y funcionando sábados y domingos. Gracias también al apoyo de la Dirección Regional, que siempre nos ha impulsado en la línea de atención de hospitales de día, pudimos entonces ampliar abarcando pacientes que estaban en los servicios de emergencias y derivándolos, para continuar ahí tratamientos sin interrupciones, incluso en los días de fin de semana.

Además de esto, con la dotación de las plazas pudimos fortalecer la unidad de diálisis peritoneal. Los pacientes que requerían diálisis se hospitalizaban y con este fortalecimiento, logramos que las al menos unas camas que se utilizaban para dializar pacientes, pudiéramos pasarlos a programas intermitentes de atención y de esta forma no requerir el recurso cama para ellos y darle más espacio al servicio de emergencia, para que pudiera seguir movilizandolos sus pacientes, este mejora en la capacidad resolutive, nos ha permitido por supuesto mover más las camas, que es al final lo que necesita el servicio de emergencias, en el momento en que define los pacientes.

Un impacto muy importante siento que muy importante de dimensionar y fue la apertura de diez camas que se hizo, en la unidad de cuidados coronarios integrados, que al final terminó siendo respuesta también para la red noroeste, porque el Hospital de México, cuando ha tenido algunas dificultades con su angiógrafo, el Hospital de Alajuela, ha asumido en su unidad hemodinamia las emergencias cardiovasculares, y al lograr abrir 10 camas de hospitalización, logramos también sacar estos pacientes de emergencias, para que no se generaran saturación y poder seguirle dando fluidez al ingreso de pacientes.

Es importante que cuando visualizamos el impacto entendamos, que el hecho de dar estas plazas hace que la sobrecarga laboral disminuya y, por ende, la sostenibilidad de los servicios por cuanto el tiempo extraordinario es operador dependiente y al tener estas plazas, nosotros logramos disminuir la cantidad de tiempo extraordinario y mejoramos el clima laboral. En definitiva, buscar derivar pacientes a través de modalidades alternativas

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

de atención es uno de los puntos sobre los que pudimos visualizar e invertir en este momento con estas plazas, y que ha generado resultados muy importantes. No es la única de las soluciones, pero viene a generar un impacto y un beneficio importante, a nivel local.

Dr. Donald Corella Elizondo: Buenas tardes, saludos a todos. Voy a dar un pequeño resumen del impacto de las plazas dotadas para plétora en el Hospital Calderón Guardia. Bueno, nosotros la estrategia que se llevó a cabo a nivel del hospital, fue distribuir las plazas en los servicios, que estaban constituyendo cuellos de botella, para el flujo de los pacientes, desde el servicio de emergencias hasta hospitalización.

Entonces, en síntesis se logró, bueno, uno de esos cuellos de botella, sí, era el recurso sala de operaciones, recuperación, se logró habilitar una nueva área de recuperación, que le pusimos recuperación tres, con 13 camas extras que lograron, acelerar en un buen ritmo, el llevarlo los pacientes de emergencias a sala de operaciones, pero también permite, por decirlo de alguna manera, desahogar para poder mover los pacientes, que están en hospitalización rápidamente hacia sala de operaciones y hacia recuperación. Al aumentar ese giro cama en las áreas de hospitalización, la cantidad de camas que se generan, para que puedan ser utilizadas por el servicio de emergencias, aumenta. El otro impacto de la otra estrategia que tuvimos fue, poner una parte de este personal, de plazas de Plétora, efectivamente dentro del servicio de emergencias, con el objetivo de mejorar la calidad de la atención, qué estaba prestando el personal, sobre todo de enfermería, hacia cada uno de los usuarios, como dice la diapositiva, nosotros nos movemos en sobrepoblaciones entre un 100 y un 120 %.

Entonces, el recurso humano que está directamente atendiendo a los pacientes, suministrándole los medicamentos, explicándoles qué se les va a hacer, moviéndolos hacia otros servicios, hacia hacer procedimientos, era un problema serio en cuanto a que esto nos frenaba o nos enlentecía, los procesos de atención y emergencias. Al poder reforzar con este recurso humano el paciente siente una diferencia en cuanto a calidad, calidez, eficiencia y movimiento dentro del servicio para todos los pacientes, que tienen que irse ya sea hacia la casa salida o hacia áreas de hospitalización. Y igual que los otros colegas, nosotros también consideramos las modalidades alternativas de atención, como el Hospital de Día, como un recurso sumamente importante. Entonces logramos fortalecer expandiendo la capacidad que tiene de recibir pacientes, o sea el número de espacios para poder recibir pacientes, tanto de emergencias como de hospitalización y las horas de funcionamiento. Eso sería. Muchas gracias. Cambio.

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Dra. Karla Solano Durán: Siguiendo (próxima diapositiva) Bueno, entonces, como ustedes han visto y escucharon aquí los ejemplos, que tal vez queda un poco mejor que cada uno de ellos les vaya contando, esas fueron algunas de las estrategias desarrolladas aquí como muy resumidas. Aumentamos la apertura de los hospitales de día, mejoramos la prestación de servicios, en enfermería obstétrica, sobre todo en la Región Brunca, porque tenemos entonces enfermeras, que están en los servicios de emergencia atendiendo a los pacientes, al binomio madre hijo, aumentamos la complejidad en algunos otros hospitales, como el Hospital Carlos Luis Valverde Vega, porque le dimos terapia respiratoria, que en ese momento no tenía, entonces, pueden mantener pacientes y darles una mejor atención. Y aumentamos, como dijo la doctora, capacidad resolutoria, en algunos lugares, aumentamos turnos, como la diálisis peritoneal, más o menos eso es como un resumen. Adelante (próxima diapositiva), Beatriz.

Tenemos algunas situaciones extraordinarias que, como ustedes saben, vamos inclusive todo lo que tiene que ver con la red del Hospital Max Peralta, que es de conocimiento de ustedes, que por la alta ocupación y un incremento de todo lo que tiene que ver con eventos asociados a violencia, se ha implementado toda una estrategia, de la Región de la Parte Central Sur. Hemos aperturado servicios de emergencia en las áreas de salud cercanas al Hospital del Guarco, Cartago Centro y ahora pretendemos ampliarnos a Paraíso. Pero bueno eso es una estrategia que ustedes conocieron, y algo similar es lo que vamos a hacer en el Hospital de Liberia, también es un hospital que tiene un servicio de emergencias plétórico, que tiene órdenes sanitarias y actualmente, tenemos un plan que prontamente les vamos a hacer de su conocimiento, para un reforzamiento de ese primer nivel de atención, y vamos a tratar a sacar el área de salud que actualmente se encuentra ubicada todavía en el Hospital de Liberia. Pero bueno, eso no se los voy a adelantar, pronto lo vamos a presentar.

Este es un total de los 905 códigos asignados, para que tengan una idea, señores directivos, los perfiles que tenemos acá son más o menos 70 de médico general, es una gran cantidad de enfermería, son 745 plazas de enfermería, distribuidas en los diferentes perfiles, asistentes de pacientes, auxiliares de enfermería y enfermeras. Laboratorio también es importante, hay 29 plazas, farmacia y otros servicios de apoyo. En general, todas estas plazas lo que nos han ayudado ha sido a descongestionar los servicios y a dar un mejor servicio y una mejor atención a nuestros usuarios. Siguiendo (próxima diapositiva), por favor.

Ahora es muy importante, le voy a dar el pase a nuestro compañero Leslie, para que les explique un poco, de la parte numérica para que vean cómo se han comportado los

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

hospitales nacionales y regionales, en estos últimos años y después, vamos a entrar también un poquito en la parte epidemiológica. Entonces ahí también va a estar el doctor Roy Wong, explicándolos así muy rápidamente. Adelante.

Dr. Leslie Vargas Vásquez: Gracias, buenas tardes, señores directivos. En la gráfica podemos ver precisamente el comportamiento de las atenciones, en los servicios de emergencia, en las barras de color azul. Vemos que ese comportamiento de las atenciones se ha mantenido de manera similar, en la mayoría de los establecimientos de salud. En color rojo podemos apreciar los incidentes plétora de servicio tipo tres, tal vez para recordar los incidentes tipo tres, significa que el establecimiento no puede salir por sí solo, de esa situación de saturación y requiere de ayuda precisamente de la red de servicios y de la apertura de varias estrategias para poder salir de esa situación. Un caso especial, a resaltar acá es el Hospital San Juan de Dios, que como vemos en el 2024, tuvo 15 incidentes de plétora tipo tres y para allá para el 2025 había podido superar, no presentó incidentes en ese caso. Siguiendo (próxima diapositiva), por favor.

En el caso de los hospitales periféricos y regionales, podemos ver varios establecimientos que lograron disminuir los incidentes de pretora tipo tres, entre ellos destacar el Escalante Pradilla, el Hospital San Vicente de Paul, el Hospital de Guápiles, la Anexión, el Hospital de San Carlos y el Hospital San Rafael de Alajuela, que ya nos mencionaban algunos de ellos, las estrategias que implementaron, todos estos lograron disminuir, los incidentes de tipo tres y un caso quizás especial a mencionar es el Hospital de Max Peralta, en donde, como ya nos lo contaba la doctora, se ha creado y esta Junta aprobó, un reforzamiento de las áreas de salud que están a su alrededor, para poder dar el reforzamiento a este hospital que presentó un aumento en las incidencias, y esperamos que ya para este año tener esa disminución en las incidencias de pretora tipo tres. Seguidamente, el doctor Wong nos va a hablar un poquito de la incidencia de las atenciones.

Dr. Roy Wong McClure: Muchísimas gracias, un gusto. Buenas tardes a todos. Uno de los principales factores que estresa al sistema de salud y fundamentalmente a los servicios de urgencias, generando las plétoras, es justamente esta variabilidad que podemos ver fundamentalmente en la estacionalidad de la de la circulación de virus respiratorios, pero como podemos ver, como durante el 2025, se generaron diversas olas de circulación de virus respiratorios, esto genera una demanda, que realmente es oscilante ante una oferta que se mantiene relativamente constante.

Y eso es especialmente crítico, porque justamente estos niveles de oscilación de la circulación de virus respiratorios, lleva justamente a que las plétoras, se presenten más

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

en determinadas épocas del año y un factor importante como podemos visualizar, en las barras de color naranja, que este visualizamos en las gráficas, no solamente es la cantidad de virus que circulan, sino el tipo de virus que circula, porque esos virus que se encuentran en las barras de color naranja tienen, por ejemplo, principal predilección por la población pediátrica.

Entonces, justamente esa mayor circulación de virus va a generar una mayor demanda en los servicios de urgencias, y por supuesto, en esas épocas del año es donde tendríamos una mayor posibilidad de pléoras en los servicios, como uno de los principales factores que condicionan a que justamente no se comporte igual durante todo el año, pero por supuesto, estrategias de fortalecimiento, como las que estamos visualizando en los hospitales. Es una medida realmente también efectiva para poder enfrentar esa circulación variante durante el año. Continúa la doctora Solano, por favor. Gracias.

Dra. Karla Solano Durán: Okey. Ya, así como para hacerles un resumen de los principales, estrategias que nos dieron impacto estas plazas que se nos otorgaron, mejoramos definitivamente la gestión de los egresos y mejoramos el giro cama en los hospitales, aumentamos nuestra capacidad resolutive, hicimos una apertura como les repito de algunos de los servicios de urgencia en las áreas de salud en las cuales no existían. Algunas de la mayor parte de las áreas de salud, terminaban sus labores de 7:00am a 4:00pm. Logramos ampliar horarios, algunas hasta 10 de la noche y otras, inclusive como en Alajuela y en Heredia, se ha aperturado 24 horas. Nos ha permitido que los pacientes blancos y verdes lleguen a las áreas de salud, y nos lleguen hasta los hospitales, logrando disminuir un poco esa saturación que teníamos en las salas de espera. Hemos también tenido un fortalecimiento en lo que es la atención integral y humanizada.

Y algo que es muy importante, que creo que ha disminuido la utilización del tiempo extraordinario. Y eso también nos ha permitido que nuestros trabajadores se sientan mucho mejor. Ha disminuido su carga laboral y eso también se traduce en una satisfacción al usuario, por la manera y por la forma en que atendemos a los mismos. Y también ha disminuido el agotamiento y el cansancio del cual todos nosotros como trabajadores, en ciertos momentos sentimos, porque las jornadas externas, las jornadas extraordinarias son sumamente extenuantes y nos cansan no solamente la salud física, sino que también la salud mental. Entonces, adelante (próxima diapositiva). Bueno, ahora sí le doy el pase al doctor Sánchez para que ya vaya cerrando el tema.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Directora Mónica Taylor Hernández: Doctor Sánchez, lo interrumpo un momentito antes de que usted finalice el tema. ¿Me escuchan? ¿sí?

Dra. Karla Solano Durán: Sí, señora.

Dr. Alexander Sánchez Cabo: De acuerdo.

Directora Mónica Taylor Hernández: Porque es que yo no quiero, dejar pasar la oportunidad de hacer una felicitación y aprovechando que están aquí las directoras y los de los hospitales, los representantes que nos ayudan con la parte de estadística, con la parte de las estrategias, por qué. Voy a decir algo que es muy fuerte, pero que es una realidad. Al cabo de este año y resto de que yo estoy aquí, he ido de cerca con cada uno de los directores de hospitales y he visitado cada una de las áreas.

Me he empapado del tema, el tema que nos aprieta el zapato y yo estoy impresionada de ver, la falta de planificación con el que la mayoría de los hospitales, y voy a poner de ejemplo, no doctora Balmaceda, no es no es contra usted, sino porque admiro muchísimo su trabajo, porque es uno de los hospitales que cómo vamos a sacarlo de la plétora. Si ese Hospital de Heredia se construyó bajo una decisión política y sin planificación, sin planificación en recursos humanos y sin planificación en camas. Entonces, cómo ahorita usted no va a estar colapsada, a cargo de un hospital que la necesidad, versus las herramientas que a usted le dieron para que usted pudiera gestionar ese hospital, no se conversaron nunca y no es solo ese ejemplo, también lo tiene la doctora Rodríguez.

También lo tienen muchos de los hospitales que lamentablemente no vieron, no tuvieron esa visión. Y aquí yo hago un llamado vehemente y es una de las cosas que yo siempre le he mencionado al doctor Sánchez. Que para mí la Dirección de Proyección de Servicios, o sea, es que tiene que hacer un esfuerzo adicional, de las necesidades que nosotros tenemos y el tiempo de que se establece la necesidad, el tiempo en que nosotros construimos o damos una infraestructura y el tiempo de utilización y lo que responde no pueden pasar años, señores, no pueden pasar años, porque esa es la brecha tan grande que nosotros tenemos.

Y sí hay desafíos y tal vez por eso me quise adelantar antes de que el doctor presentara la filmina que habla de los desafíos, porque yo sí quiero hacer ese reconocimiento. Vean esas estrategias, estuve la semana pasada también reunida con el Consejo de Directores de la Central Norte, en el que también se expusieron algunas de las estrategias y parte de las estrategias y que a mí me impresionó también el esfuerzo que se ha hecho, con el tema de gestión de casos, que también lo están, lo implementaron con éxito en Limón

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

y ahora lo están implementando aquí la doctora Balmaceda, también en el Hospital de Heredia. Vea, señores directivos, yo voy a traer a una reunión y a una sesión para que ellos les presenten, el esfuerzo que se hace, entonces, no es simplemente sí tenemos una deuda, sí tenemos listas de espera, sí nos está costando gestionar, el que el que nosotros podamos atender de una forma óptima o satisfactoria esos servicios, pero los esfuerzos que hacen los funcionarios son de otro nivel.

Y yo quiero reconocérselos y quiero agradecerérselos, porque es aquí donde ustedes están de frente al usuario, de frente al paciente, de frente a los familiares, donde ustedes tienen que dar la cara y tienen que hacer una atención y un abordaje inmediato ante las emergencias, y más ante las emergencias. No es un secreto que estamos colapsados, con accidentes de tránsito, con la parte de trauma, con los virus respiratorios, nos tienen saturados el sistema de salud, pero no es porque no estamos trabajando, es que, desde un inicio, la planificación que se hizo del sistema de seguridad social en ese momento no tuvo esa visión.

Y al no tener esa visión, ahorita es donde a nosotros nos está “*chimando*” el zapato, de ver de qué forma buscamos las soluciones administrativas, técnicas, de infraestructura, de equipo, de llámeme usted lo que quiera, para poder enfrentar esa situación. Entonces yo sí los felicito, yo sí me siento muy complacida con este informe, sé lo que cuesta llegar a estos números, sé lo que cuesta dar una atención más allá de que me siento cansado, de que ya estoy explotado, pero me piden que me quede tiempo extraordinario, de que ya estoy agotado, que me esperan en mi casa, mi familia, pero tengo que atender ante una disponibilidad o ante una guardia. Entonces, muchísimas gracias, señores. Porque sí, yo me siento muy contenta con este informe. Adelante, doctor Sánchez, por favor.

Dr. Alexander Sánchez Cabo: Sí. Muchas gracias, Presidenta. Esta última diapositiva, justo engloba un poco lo que estábamos comentando el día de hoy, y sí queríamos compartirlo con todos ustedes, directores. Y se le titula así, se le titula como "Desafíos para la continuidad, desafíos para poder continuar". Y yo creo que la Gerencia Médica ha traído a este órgano colegiado, desde hace aproximadamente unos cuantos meses atrás, todas estas estrategias, porque cada uno de los procesos que vemos en la Gerencia Médica, tenemos que ver todas las aristas que impactan en cada uno de los procesos. Hoy estamos conversando con ustedes, sobre la plétora de los servicios de emergencias, una decisión que tomó la Junta Directiva hace aproximadamente dos años atrás.

Y yo creo que es muy palpable por los usuarios, por los costarricenses, que llegamos a cualquier servicio de emergencias y hay plétora y tienen que esperar para ser atendidos.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Entonces, nos dedicamos un poco, no solo con esta medida reactiva que se tomó en un momento determinado, de dar las plazas de plétoras, que ya las ordinarizamos, sino, en muchos lugares que, a pesar de haber dotado las plazas, todavía continuamos con la plétora en los servicios de emergencias. ¿Por qué? Porque esto obedece a muchas causas, obedece a muchas razones. Doña Mónica hablaba de la planificación.

Sí, es cierto. Priscila nos ha comentado cuando hemos conversado con ella, que el servicio de emergencias del Hospital San Vicente de Paul, con 47 camas era imposible sostener, se le solicitó por parte de la Gerencia Médica hace aproximadamente seis meses a la Dirección de Proyección de Servicios de Salud, hagamos un estudio real de la necesidad de camas país. Y tan solo el Hospital de Heredia, tiene una necesidad de 300 camas que no se contemplaron en un momento determinado. Porque las camas obedecen no sólo la gestión, si hay mucha responsabilidad en la gestión que cada uno de los directores, pero obedece a muchos factores demográficos y muchos factores de cada una de las regiones. Hace poco vimos acá, en Cartago, por ejemplo.

En la región de Cartago o Cartago Centro, sólo existía un servicio de emergencias que era en el hospital, ya se dio apertura a dos, de los cuatro servicios de urgencias, en el área de Cartago y ya estamos viendo cómo se impactan en ese servicio de urgencias. Entonces, en esencia, ¿qué les quiero decir? Hemos tratado de que la mayoría de los problemas que tenemos en la institución, buscar cuáles son las causas, la génesis de estos problemas, para dar soluciones a la sostenibilidad en nuestra seguridad social. Ya vimos primer nivel, incluso con el foro. Esto los resultados lo vamos a ver en los próximos años. ¿Por qué? Porque en la medida que tengamos una atención primaria en salud, un primer nivel resolutivo, se van a descongestionar nuestros servicios.

Ya vimos las regiones como Cartago, ahora vamos para Liberia, creo que lo vamos a traer en breve acá al seno de la Junta Directiva, la solución que le estamos dando a Liberia. Este año vamos a traer también las modalidades alternativas en todo el país, todas las modalidades alternativas, dígame Hospital de Día y todos los modelos de atención, fuera del hospital ambulatorio. Y esto del nuevo estudio que tenemos de la Dirección de Proyección, después lo vamos a ver con la Presidenta y con la Dirección de Red, si también lo traemos para compartir con ustedes, porque ya la médica está trabajando en una estrategia cada año, cómo incorporar en cada uno de estos hospitales más críticos, que justo son estos, Heredia, Alajuela, Calderón.

¿Cómo vamos a hacer para ir incorporando esa brecha enorme que arrastramos? Cuando hablamos acá en días pasados, que creo que la próxima semana no sé si la presidenta lo va a traer, que el recurso humano de enfermería, que en muchas ocasiones

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

lo hemos, lo hemos visto, la necesidad, bueno, nos quedamos a veces como que preocupados, del arrastre que tenemos en el recurso humano de enfermería. Y creo que hoy vieron lo del artículo 46° y es parte del agotamiento del recurso humano, y que conlleva por muchas aristas al mismo factor. Cambio y gracias, Presidenta. Adelante, Beatriz.

Directora Mónica Taylor Hernández: Muchísimas gracias, doctor. Siguiendo, creo que ya vienen las conclusiones y la propuesta del acuerdo.

Dr. Alexander Sánchez Cabo: ¿Voy yo o Karlita? Disculpé no lo vi.

Dra. Karla Solano Durán: Como quiera, doctor.

Directora Mónica Taylor Hernández: Sí.

Director Martín Robles Robles: Antes que proceda con los acuerdos, es que me quiero sumar a la felicitación y al reconocimiento de la Presidenta por esta muy buena noticia que recibimos hoy. Y es que una cosa es aprobar un tema y otra cosa es implementarlo con eficiencia, y aquí estamos viendo la implementación, y que se ha hecho con eficiencia y es muy bonito escucharlo de viva voz de los directores, que igualmente dicen cuál ha sido el impacto.

Estas son las cosas que la población debe agradecer, que le llegue esa información, y quería muy especialmente informarles que hoy tuvimos en la mañana una reunión con el Consejo Regional de las Juntas de Salud, es como si estuvieran aquí hoy en la mañana pidiendo un montón de cosas y en la tarde les estamos contestando que hemos avanzado, pero no, en realidad era un sentimiento que ellos traían de estar solicitando una serie de cosas, y lo menos que podemos hacer es inmediatamente hacerles llegar esta información, muy especialmente a ellos, igualmente, que sepan que son importantes para nosotros, que son escuchados y que hay cosas que se están haciendo importantes como estas. Así es que una solicitud muy especial para que esta información les llegue a ellos y, bueno, por supuesto, la solicitud de siempre de una divulgación de estas muy buenas noches. Gracias.

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias, don Martín. Sí, exactamente ese contraste también lo iba a mencionar, usted se me adelantó, y muy atinadamente, porque varios de los temas que ustedes aquí nos expusieron fueron solicitudes que nos hicieron en la mañana los representantes del Consejo. Entonces claro que les hacemos llegar esa información, y con (...) y platillos, nosotros comunicamos cuáles han sido los

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

resultados de esta implementación y de esos esfuerzos que han hecho a nivel de la región y de los hospitales. Don Edgar, por favor, adelante.

Director Edgar Villalobos Brenes: Muchísimas gracias. Buenas tardes, muy breve. Nada más quería felicitarlos porque creo que uno tiene que reconocer cuando se hacen logros y muchas veces criticamos a la Gerencia Médica, pero realmente nos han presentado este año muchísimos logros que ustedes están haciendo, aceptando esos desafíos, esos retos que tienen e implementándolos.

Y yo creo que el haber tenido exitosamente enfrentado esa plétora en urgencias va a fructificar muchísimo en este año y los siguientes, pero sobre todo porque ustedes le están garantizando a los asegurados y a los usuarios de la Seguridad Social que ellos son importantes y que nosotros, ustedes, porque nosotros somos nosotros, ustedes implementaron esto y lo llevaron a buen puerto, a puerto seguro, y eso significa que se les va a dar a ellos una mucho mejor atención y todos se lo vamos a agradecer, y en este momento lo hacemos. No podía dejar pasar por alto esta oportunidad para hacer ese reconocimiento muy merecido y en presencia de los..., que es nada más parcial el equipo que ha traído usted aquí, de ese equipo que realmente está fructificando muchísimo, lo cual agradezco.

Directora Mónica Taylor Hernández: Adelante, doctor, con la propuesta.

Dr. Alexander Sánchez Cabo: Sí, gracias. Propuesta de acuerdo. Realizada la presentación por parte de la Gerencia Médica de acuerdo con los oficios HMPJ-DG-CDTCG-0265-2025, HMP-DG-AD-0324, HMACE-DG-0254-2025, HNN-DG-2894-2025, DRSS-GR-0092-2026, GA-DAGP-0548-2026, JD-1184-2025 y JD-0158-2026; así como la recomendación de la Gerencia Médica realizada mediante oficio GM-2029-2026, la Junta Directiva acuerda: *Acuerdo primero: Dar por recibido el oficio GM-2029-2026 sobre el informe final de utilización de Códigos Especiales para la Atención de Plétora en Servicios de Emergencias.*

Directora Mónica Taylor Hernández: ¿Votamos, señores, por favor? Ah Perdón.

Dr. Alexander Sánchez Cabo: *Acuerdo segundo: Dar por atendido el acuerdo único del artículo 12 de la sesión número 9568, celebrada el 11 de diciembre de 2025, sobre la presentación ante Junta Directiva del Informe con corte al 31 de diciembre de 2025. Acuerdo tercero: Dar por atendido los acuerdos segundo y tercero del artículo 11, de la sesión ordinaria número 9503, celebrada el 13 de marzo del año 2025, sobre la rendición de informes de manera trimestral.*

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Directora Mónica Taylor Hernández: Votamos, señor, los acuerdos, por favor.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: 9 votos a favor.

Directora Mónica Taylor Hernández: Y votamos firmeza.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: 9 votos en firme.

Directora Mónica Taylor Hernández: Muchísimas gracias a todos los que hicieron parte de esta presentación. Nuevamente la felicitación y el agradecimiento y continuamos con la agenda. Gracias.

Se retiran de la sesión la Dra. Karla Solano Durán, Directora de Red; el Dr. Armando Cortés Ruiz, Despacho, Gerencia Médica; la Dra. Casandra Leal Ruiz, Despacho, Gerencia Médica; el Dr. Donald Corella Elizondo, Jefe de Emergencias, Hospital Calderón Guardia; la Dra. Karen Rodríguez Segura, Gerencia Médica; el Dr. Leslie Vargas Vásquez, Gerencia Médica; la Dra. Priscila Balmaceda Chaves, Jefe del Hospital San Vicente de Paul; el Dr. Roy Wong McClure, Director, Dirección Desarrollo Servicios De Salud; la Dra. Andrea Céspedes Cascante, Médico General Área de Salud Heredia-Cubujuquí.

Por tanto, de conformidad con lo indicado en el oficio N.º GM-2029-2026, suscrito por el Dr. Alexander Sánchez Cabo, Gerente, Gerencia Médico, la Junta Directiva -de forma unánime- **ACUERDA:**

ACUERDO PRIMERO: Dar por recibido el oficio GM-2029-2026 sobre el Informe Final de utilización de códigos especiales para la atención de plétora en servicios de emergencias.

ACUERDO SEGUNDO: Dar por atendido el acuerdo único del artículo 12º de la sesión N.º 9568, celebrada el 11 de diciembre de 2025, sobre la presentación ante Junta Directiva del Informe con corte al 31 de diciembre de 2025.

ACUERDO TERCERO: Dar por atendidos los acuerdos segundo y tercero del artículo 11º de la sesión ordinaria N.º 9503, celebrada el 13 de marzo del año 2025, sobre la rendición de informes de manera trimestral.



Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Sometido a votación:

GM-2029-2026

Miembros de Junta Directiva	Sector	Voto	Firmeza
Mónica Taylor Hernández	Estado	A favor	En firme
Francisco González Jinesta	Estado	A favor	En firme
Edgar Villalobos Brenes	Estado	A favor	En firme
Jacqueline Castillo Rivas	Patronos	A favor	En firme
Juri Navarro Polo	Patronos	A favor	En firme
Giancarlo Bonilla Montero	Patronos	A favor	En firme
Roger Rivera Mora	Trabajadores	A favor	En firme
Vianey Hernández Li	Trabajadores	A favor	En firme
Martín Robles Robles	Trabajadores	A favor	En firme
Resultado:		A favor	En firme

ARTÍCULO 6º

Se conoce el oficio N.º PE-DICSS-DIR-0485-2026, de fecha 05 de febrero de 2026, suscrito por la Licda. Elena Vega Covaleta, Asistente a.i., Área de Protección al Usuario, Dirección Institucional de Contralorías de Servicios de Salud; mediante el cual presenta “Remisión Informe Estadístico Anual 2025 Área De Protección Al Usuario”.

Exposición a cargo: Lic. Mauricio Chacón Sánchez, Jefe, Dirección Contraloría de Servicios.

Se consigna en esta ACTA la presentación, oficio correspondiente a la exposición del artículo 6º:



Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

PE-DICSS-DIR-0485-2026-Oficio:

[9592-Art. 5 Oficio PE-DICSS-DIR-0485-2026](#)

Presentación:

[9592-Art. 6 Presentación INFORME ANUAL 2025](#)

Anexos:

[Oficio: 9592-Art. 6 Anexo PE-DICSS-DIR-0348-2026](#)

[9592-Art. 6-Anexo 1- INFORME ESTADÍSTICO ANUAL 2025 APU](#)

[9592-Art. 6-Anexo 2 PE-DICSS-DIR-0485-2026 PE JD AGSS TRASLADO INFORME ESTADÍSTICO ANUAL 2025 APU](#)

[9592-Art. 6-Anexo 3 Días de Resolución-ANUAL 2025](#)

[9592-Art. 6-Anexo 4 Consolidado Investigación Preliminar-ANUAL 2025](#)

[9592-Art. 6-Anexo 5 Consolidado Gestiones de Atención Inmediata-I SEMESTRE 2025](#)

[9592-Art. 6-Anexo 6 Consolidado Gestiones de Atención Inmediata-II SEMESTRE 2025](#)

[9592-Art. 6-Anexo 7 Consolidado General-I SEMESTRE 2025](#)

[9592-Art. 6-Anexo 8 Consolidado General-II SEMESTRE 2025](#)

[9592-Art. 6-Anexo 9 Consolidado Admisibilidad-I SEMESTRE 2025](#)

[9592-Art. 6-Anexo 10 Consolidado Admisibilidad-II SEMESTRE 2025](#)

[9592-Art. 6-Reporte Actividad de Información -II SEMESTRE 2025](#)

Audio y video:

[9592-Art.6 Audio y Video](#)

Se consigna en esta ACTA la transcripción de lo correspondiente a la exposición y deliberaciones suscitadas, artículo 6º:

Directora Mónica Taylor Hernández: "[corte de grabación]" 0485-2026. A continuación, veremos el informe estadístico de las atenciones realizadas por parte de la Dirección de Contralorías durante el año 2025. Por favor, Beatriz, solicitarle al máster Michael Espinoza, Director de Contraloría de Servicios que proceda con la presentación del siguiente informe. ¿Ya se incorporó Michael?, Beatriz.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: No, señora, lo estamos llamando.

Ingresa a la sesión de manera Virtual el MSc. Michael Espinoza Salas, Director, Dirección Contraloría de Servicios y el Lic. Mauricio Chacón Sánchez, Jefe de Contraloría de Servicios.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Ya está por acá, Michael.

Se retira temporalmente de la sesión la Directora Jacqueline Castillo Rivas.

Directora Mónica Taylor Hernández: Okey, gracias. Adelante Michael, por favor, estaba introduciendo el tema en que nos ibas a hacer la presentación del informe estadístico de las atenciones realizadas a través de la Dirección de Contralorías este durante el año 2025. Adelante, por favor. ¿Francisco está pidiendo la palabra?, no, perdón.

Dr. Francisco Gonzáles Jinesta: Sí, doña Mónica, era para avisar cómo lo he dicho, que me retiro en unos minutos nada más. Gracias.

Directora Mónica Taylor Hernández: Si. Okey, adelante, adelante, por favor, Michael.

MSc. Michael Espinoza Salas: ¿Sí me escuchan bien?

Directora Mónica Taylor Hernández: Adelante, Michael.

MSc. Michael Espinoza Salas: Sí, bueno, muchas gracias. Ahí, perdón, perdón, que duré en conectarme, pero es que no sabía que tenía agendado el tema, pero muchísimas gracias por el espacio y por brindarnos acá este capítulo para que ustedes conozcan un poquito...

Se retira de la sesión el Director Francisco González Jinesta.

Se reincorpora a la sesión la Directora Jacqueline Castillo Rivas.

MSc. Michael Espinoza Salas: ... el estado de situación de los resultados de la del sistema estadístico del año 2025. Y acá me acompaña el máster Mauricio Chacón, que es el jefe del área de protección del usuario que se va a encargar de presentarle los datos y acá quedamos atentos por si tienen alguna duda o consulta sobre el tema y sobre los hallazgos que hemos encontrado en estos análisis que hicimos. Muchas gracias.

Se retira de la sesión presencial el Director Giancarlo Bonilla Montero, Junta Directiva.

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias.

Lic. Mauricio Chacón Sánchez: Gracias, buenas tardes, señores, señores directivos.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Como nos comunicaba Michael, bueno, vamos a comenzar este a exponerles el informe estadístico del 2025 de las contralorías de Servicios. El contenido sería la introducción, la generalidad de las contralorías de Servicios, los conceptos a considerar que son gestiones de atención inmediata, las inconformidades que hemos recibido porque han sido los centros originarios, las consideraciones finales, algunos de los logros que tenemos y las recomendaciones y las conclusiones. Adelante (diapositiva), Beatriz, por favor.

Como introducción, podemos indicar que esta es una información estadística sobre todo el quehacer de las contralorías de servicio, de las contralorías de servicios de los 83 Centros a Nivel Nacional y una Contraloría Virtual que tenemos este para redireccionar gestiones de las contralorías donde los usuarios tengan mayor acceso. Adelante (diapositiva), Beatriz, por favor. Podemos decir que las contralorías de servicio están repartidas a nivel nacional. De esta manera son 84 contralorías, como dije anteriormente...

Se retira temporalmente de la sesión la Directora Vianey Hernández Li.

... 83 contralorías locales, una virtual estando en la en todas las regiones a nivel nacional. Tenemos en 16 Áreas de Salud, en la Central Norte y en cuatro hospitales en la central sur tenemos en 26 Áreas de Salud y en dos hospitales. Adelante (próxima diapositiva), Beatriz.

Región Atlántica en dos Áreas de Salud y en dos hospitales. En la Región Brunca tenemos en los cinco hospitales de la Región Brunca. Adelante (próxima diapositiva), Beatriz. En Región Chorotega, tenemos en los tres hospitales y en cuatro Áreas de Salud, en la Pacífico Central, en dos hospitales y en tres Áreas de Salud. Adelante (próxima diapositiva).

En la Región Huetar Norte, tenemos en dos hospitales, en los dos hospitales y en dos Áreas de Salud, y en hospitales nacionales especializados tenemos un desglose de esta manera: seis en hospitales nacionales especializados, tres hospitales nacionales, una Contraloría Virtual y un centro especializado. Tal vez acá, hacer la salvedad de la Contraloría virtual únicamente lo que hace es recibir de denuncias y quejas donde no hay Contraloría para trasladarlas a los directores médicos de los centros y que estos respondan y les den seguimiento a las situaciones. Adelante (próxima diapositiva), Beatriz.

Se reincorpora a la sesión la Directora Vianey Hernández Li.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Bueno, el porcentaje que tenemos es 54 Contralorías en Áreas de Salud y 29 en hospitales, para hacer la salvedad de que, en todos los hospitales, llámese nacionales, periféricos, especializados o sí, especializados tenemos la totalidad de hospitales cubiertos. Adelante (próxima diapositiva), Beatriz.

Bueno, ¿y qué ven las contralorías? Dentro de todo el quehacer de las Contralorías tenemos dos puntos muy importantes o dos pilares. Uno es la recepción de inconformidades o quejas, que son investigaciones preliminares que se hacen y se lleva todo un procedimiento que se extiende a lo largo de 12 días hábiles para poder emitir recomendaciones de acatamiento este no obligatorio para las unidades, pero que ya está normadas, en la Ley 8239.

Y también tenemos gestión de atención inmediata, que es lo que más le gusta a la persona usuaria, que es un 99.5 de atenciones, de resolución, casi que de inmediato. O sea, el usuario entra, nos presenta una situación, nosotros coordinamos con la administración y se resuelve en ese mismo momento. Adelante (próxima diapositiva), Beatriz. Bueno, 99.85 es el peso ponderado que tenemos ahorita de gestiones de atención inmediata....

Se retira temporalmente de la sesión el Director Martín Robles Robles.

Aquí es importante hacer la salvedad de que, para el año 2025 tuvimos un pequeño descenso en la atención de las gestiones inmediatas de con relación al año 2024. Y esto se debe a la buena coordinación que se está haciendo con la administración activa y que bueno...

Se retira temporalmente de la sesión el Director Roger Rivera Mora.

...cada gestión puede hacer que cada usuario puede hacer una gestión o puede hacer dos o tres. Entonces a veces disminuye la gestión dependiendo de la cantidad necesaria para cada tipo de solicitud de los usuarios. Adelante (próxima diapositiva), Beatriz.

Acá tenemos un pequeño desglose de lo que son las acciones de gestiones sustantivas que tenemos nosotros. Lo que más tenemos nosotros es gestiones de información. La gente a veces no tiene o las personas usuarias, perdón, no tienen esa precisión de qué es lo que tienen que hacer para recibir algunas atenciones, entonces se acercan a la Contraloría para saber sobre normativa, trámites administrativos o bien para saber si tienen acceso a un adelanto o no de citas. Podemos hablar que en estos aspectos tenemos información pura y simple, tenemos coordinación con otras unidades del Centro

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

del establecimiento médico, tenemos consultas, por ejemplo, mire, tengo un examen de sangre mañana ¿en cuánto tiempo necesito estar en ayunas? Tengo o necesito estar en ayunas, sí o no, etcétera o reprogramación.

Las reprogramaciones son cuando, por ejemplo, necesitan tener una cita a un tiempo menor al que lo tienen o que les reprogramaron la cita y necesitan saber una fecha cierta de esa reprogramación que fue suspendida inicialmente, o la documentación que tienen que aportar o la documentación que no les han emitido algún reporte de resultados, alguna referencia o alguna otra situación que necesitan ellos una epicrisis. Adelante (próxima diapositiva).

Se retira temporalmente de la sesión la Directora Jacqueline Castillo Rivas.

Podemos ver que la gestión de atención inmediata, se dan mucho en el Servicio de Redes de farmacia y Rayos X, específicamente por el tipo de situaciones que presentan, por ejemplo, los temas de información, se da mucho en farmacia, mire que me dieron este medicamento, pero no recuerdo este cómo es que hay que tomarlo. Entonces uno coordina en Contraloría de Servicios con la jefatura de farmacia y la jefatura de farmacia es la clara y le damos la información a la persona usuaria.

Tal vez a veces no entienden a la primera, cuáles son las instrucciones entonces lo que hay que hacer es repetirle la situación...

Se reincorpora a la sesión la Directora Jacqueline Castillo Rivas y el Director Martín Robles Robles.

... o bien en Rayos X, cómo tienen que venir, si tienen que ver, si se tienen que haber puesto este desodorante o no, si tienen que atraer este a alhajas o no. Y en redes también el tema pasa mucho por reprogramaciones de cita que me pusieron una cita al 2027, pero yo creo que debería estar el 2026. Entonces todo ese tipo de coordinaciones pasa por la Contraloría de Servicios y por eso vemos que el área de origen es consulta externa, servicios de apoyo y otros establecimientos. Adelante (próxima diapositiva), Beatriz.

Se reincorpora a la sesión el Director Roger Rivera Mora.

Y cómo vemos las inconformidades, llámese inconformidades a investigaciones preliminares de la ley 8239 que llevan todo un procedimiento, regulado en esa ley para poder dar atención a la queja de la persona. Es el 0.15% es bastante poco, pero como

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

ya lo he comentado en algún momento, Michael. Esto no es un tema cualitativo, sino es un tema cuantitativo. Perdón, no es un tema cuantitativo, es un tema cualitativo. Es un tema de qué nos está diciendo la gente qué necesita, qué nos están diciendo las personas usuarias dónde les está aquejando los servicios, cuáles son sus momentos de dolor y cómo podemos mejorarlo. Adelante (próxima diapositiva), Beatriz.

En cuanto a las quejas, están muy parecidas en el año 2024 y en el año 2025, 380 de las cuales 50 fueron desestimadas, o sea, que se declararon que no tenía fundamento la denuncia para un 13%. O sea, quiere decir que un 87% de las denuncias de las personas. En el 2024 tenían un fundamento jurídico o se detectó algún tipo de lesión a sus derechos. Entonces nosotros lo que hacemos en este caso es emitir recomendaciones para este año 2025 una leve disminución, como podemos verlo acá, de 32 o cinco formidades y las desestimadas fueron el 38%. Entonces hubo una disminución de las quejas que pusieron las personas, pero además hubo un mayor aumento en promedio de las que fueron desestimadas con relación a las estimadas. Adelante (próxima diapositiva), Beatriz, por favor.

¿Y los motivos de inconformidades? Bueno, esto se ha mantenido a través del tiempo, se ha mantenido con el supuesto maltrato que siempre está de primer lugar. Aunque ha venido bajando mucho la recepción de quejas por maltrato, y esto se debe también a las políticas de la Caja. La política del buen trato al protocolo de atención a la persona usuaria y a las intervenciones de las tanto de la de los centros médicos como las jefaturas de los directores como las jefaturas de los centros médicos.

Vemos también que la gente sigue teniendo en segundo lugar el acceso a citas o servicios, pero ha venido también en disminución, ha sido el comportamiento es interanual de 2024- 2025 y el incumplimiento de leyes de leyes que ahí podemos meter la ley 7600, ley del código de la niñez y la adolescencia. Se mantiene prácticamente igual la recepción de las quejas del año pasado a este año.

Y bueno, tiempos de espera igual se mantiene también un aproximado de 33 el año pasado y 30 este año. Entonces se mantiene muy estable. Podemos ver entonces que una queja podría tener dos o más motivos, pero en este caso tenemos que los motivos del año 2025 son 462 y los motivos del año 2024 fueron de 512. Adelante (próxima diapositiva), Beatriz.

El personal involucrado, tenemos por acá gráficamente reflejado que son para este año, el personal que está involucrado en quejas es médicos en primer lugar, posteriormente enfermería, posteriormente redes, posteriormente vigilancia y técnicos. Como vemos,

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

todos son personal de atención directa a la persona usuaria igual el año pasado está muy similar, médicos, enfermería y vigilancia y redes. Y esto tiene una razón de ser.

Primero el médico es la persona que te atiende de primera entrada y te dice lo que está sucediendo, cómo no está sucediendo que solo tiene 12 minutos para atenderte. También el personal de redes es el que está de frente a la persona usuaria. Como vemos todos, o la mayoría de estas personas o estos funcionarios que están siendo involucrados en denuncias, es de atención directa a la persona usuaria. Adelante (próxima diapositiva), Beatriz.

Y en especialidades, en el año 2025 que se vieron involucradas en denuncias, tenemos Medicina General, Odontología, llámese Odontología General, Odontología Avanzada, Ortopedia, Oftalmología y Ginecología. Vemos que son las especialidades también que están un poco cuestionadas por las listas de espera de cada una de ellas. Adelante (próxima diapositiva), Beatriz.

Podemos ver acá un cuadro comparativo de las especialidades del año 2024, 2025 en cuanto a la cantidad de denuncias recibidas. Vemos que en medicina general sí subió bastante, porque el año pasado tenía 55 denuncias y este año tiene 37 denuncias. Generalmente estas se ven reflejadas en el motivo de supuesto maltrato. Pero podemos ver también que se ha tratado como de mantener ese comportamiento, solo subió en el lado de Medicina General. En cambio, si vemos las coincidencias entre 2024 y 2025 variaron en lo que fue Ortopedia, Oftalmología y Ginecología. Ahora están reflejadas en este año y el año pasado no estaban. Adelante (próxima diapositiva), Beatriz, por favor.

Algo muy importante aquí de resaltar es que también han subido las felicitaciones recibidas al personal de la Caja. Entonces, no solo no solo cosas malas se reflejan, sino también la gente está valorando la atención que recibe por parte del personal de la Caja. Llámese felicitaciones recibidas individualmente o grupalmente por servicio, fueron 696. El año pasado rondaron por los 450. Entonces vemos un aumento muy importante, una percepción muy positiva de la atención que están recibiendo las personas usuarias en los establecimientos de salud donde hay Contraloría de Servicios.

También podemos mencionar que se efectuaron dos sondeos el año pasado, que también se efectuaron unos informes conglomerados a nivel nacional sobre el servicio de emergencias, urgencias, que fue realizado en el mes de abril del 2025. Se efectuaron recomendaciones, se emitieron a la Gerencia Médica. La Gerencia Médica nos pidió los informes específicos por cada centro para darle abordaje y se le está dando abordaje al asunto.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

También se hizo un segundo sondeo en farmacia en octubre de 2025, que finalizó con la entrega de resultados a la Gerencia Médica. Y también este se les brindó, cada uno de los informes del sondeo de farmacia por centro en los 83 centros y la Gerencia Médica les está dando seguimiento a este tema. Algo importante acaba de mencionar es que, en capacitación, se capacitaron a 198.393 personas. De estas, 178.134 fueron personas usuarias y 2025 funcionarios.

Y acá quisiera hacer como un punto y aparte, porque si la Caja tiene aproximadamente 65 mil funcionarios, por ahí ronda la cantidad y casi 1/3 de funcionarios fueron capacitados y en 83 Contralorías. Entonces esto es algo muy importante porque son capacitados en buen trato en ley 8239, en leyes especiales y esto lo que hace es reforzar el conocimiento de las personas funcionarias para dar una mejor atención a los usuarios. Y, hemos dado acompañamiento y seguimiento de la política del buen trato. También en los logros del 2025 tenemos un acompañamiento a las personas usuarios por medio de la Contraloría Virtual. Esto es una transición que se hizo con una empresa contratada para que pueda recibir los correos de las personas usuarias con quejas, sea con gestiones o sea con recomendaciones y trasladarlos a los centros donde no tenemos Contraloría, que en este momento son 53 centros que ya se estableció todo un cronograma para poder acortar esa brecha y eliminarla en cuatro años por que fue por medio de un acuerdo de Junta.

También tenemos contratación de nuevo personal contralor. ¿Para qué? Para poder llenar estas plazas nuevas que vienen. Tenemos atención al personal de ventanilla y las contralorías, capacitaciones, pasantías que hemos recibido de personas de universidades que vienen a colaborar con la Contraloría de Servicios y hemos dado charlas sobre la ley 8239 y el funcionamiento de las Contraloría de Servicios a los directores médicos y jefaturas de Servicios de la redes Brunca, Atlántica, hospitales nacionales y especializados para sensibilizarlo sobre la importancia de la ley 8239 y la colaboración de la Contraloría de Servicios con la administración activa para beneficiar a las personas usuarias. Cambio. (Próxima diapositiva)

También tenemos tecnológica digital en el año 2025. Hemos implementado un nuevo sistema de información estadístico que nos va a poder tener y nos va a poder brindar información en tiempo actual de cualquier Contraloría de Servicios, saber cuántas quejas tiene, cuáles son las gestiones que lleva y cómo se están desarrollando. Esto para poder dar calidad y oportunidad de información en tiempo real.

Igual estamos trabajando en este mismo sistema, efectuando nuevos módulos de seguimientos, de recomendaciones, dando módulos nuevos de actividades y

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

mejorándolo en sí mismo para que el Contralor de Servicios tenga una herramienta que le facilite su trabajo y que a la vez nos permita obtener información de calidad. Igual hemos dado capacitaciones técnicas sobre el sistema estadístico, damos un material grabado, damos también manuales, damos también asesoría continua y sesiones individuales a las personas que así lo necesiten en la Contraloría de Servicios para que estén debidamente capacitados y puedan brindar atención a las personas usuarias. Adelante (próxima diapositiva), Beatriz, por favor.

Igual, hemos estado dando seguimiento a la encuesta y recepción de quejas por medio del aplicativo EDUS, que hemos estado en una en una organización que se ha hecho, en una comisión, donde la idea es que las personas usuarias puedan recibir, puedan emitir sus quejas desde EDUS con su perfil, dado que ya están identificados como las personas usuarias que son, y entonces nosotros podamos actuar desde ese desde esa denuncia por el EDUS y que la persona usuaria sienta esa confidencialidad para poder presentar las denuncias sin estar en el centro y no sentirse presionado. También tenemos un seguimiento de una encuesta, que es esa encuesta. Es una trazabilidad que va a hacer la persona usuaria por el EDUS y esa trazabilidad se da a los servicios de farmacia, registros médicos, medicina, enfermería y seguridad.

Directora Mónica Taylor Hernández: Mauricio, perdón, Mauricio lo interrumpo un momentito porque tengo dos consultas de don Juri y de don Martín, por favor, un segundo nada más. Adelante, Juri.

Director Juri Navarro Polo: Partiendo del hecho de que estas contralorías, su objetivo final es mejorar la calidad de servicio que brindamos como institución, una pregunta, ¿las sugerencias no la están cuantificando?

Lic. Mauricio Chacón Sánchez: Sí, señor, nosotros emitimos cada una de las recomendaciones y las sugerencias que le hacemos a la administración activa y le damos un seguimiento. Entonces sabemos cuántas están cumplidas, cuántas están incumplidas o cuántas están en proceso por cada uno de los centros.

Director Juri Navarro Polo: Se lo menciono, porque una forma de mitigar a veces esta percepción de auditoría que imponemos a las Contralorías de Servicios erróneamente es involucrarlo dentro de la administración para que sugieran a los directores, jefes de servicios e involucrar activamente al área, por así decirlo, de participación ciudadana dentro de la toma de decisiones, que es esencial para tener esa interacción administrativa y con los usuarios finales. Entonces para que lo consideren, me parece

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

que, si les damos un mejor protagonismo y le damos un mejor seguimiento, podemos acercarnos más al oficial con la administración. Gracias.

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias, Juri. Martín, por favor, y Edgar.

Director Martín Robles Robles: Gracias, Presidenta. En la misma línea de Juri, yo creo que esta información que se nos está presentando hoy es muy importante y la pregunta entonces que resulta al final es bueno primero lo vemos nosotros ¿Pero a quién más se le presenta esta información? Debo suponer que como mínimo a los contralores y como decía Juri, también a la administración, ojalá a los directores de los hospitales, pero no sé, me adelanto. La pregunta es, ¿Qué pasa con este informe, con esta información? ¿A quién les llega?

Director Edgar Villalobos Brenes: Buenas tardes, muchas gracias, Michael y Mauricio. Quería hacerles una consulta sobre la queja principal que se ha mantenido desde el año pasado y también en el antepasado ya se había dado y es el supuesto maltrato, significa eso que todos, o sea, los usuarios que presentaron esta queja, los asegurados que presentaron esta queja se sintieron maltratados, pero ustedes lo siguen poniendo como supuesto maltrato.

Entonces fue nada más bajo la óptica de ellos, bajo su percepción que habían sido maltratados, pero luego como que no hubo ninguna evidencia y todos fueron supuestos maltratos. ¿Sería esa una interpretación correcta? o ustedes pudieron definir de alguna manera que los maltratos en algún caso sí se dieron, porque resulta bastante sorprendente que los usuarios todos se sintieran maltratados, pero fueran supuestos, o sea, me da la impresión momento, no los hubo y tal vez eso merece una aclaración. Gracias.

Directora Mónica Taylor Hernández: Adelante, Michael, por favor.

MSc. Michael David Espinoza Salas: Sí, muchas gracias. Nada más como para complementar un poquito la consulta, don Juri, el tema de las sugerencias, nosotros hemos implementado algunas estrategias para visibilizarnos dentro de los centros, una de las estrategias que se han implementado es que ahora el controlador de servicios hace unas giras o unas rondas dentro de su centro para ver cómo está la prestación de servicio para ver si hay alguna situación que ellos por ahí intervenir de una vez y evitar que se den esas quejas también para que las personas también los conozcan, pero se están haciendo esos acercamientos.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Igualmente, la posición de nosotros siempre ha sido hablar con la administración, valorar con ellos esas opciones de mejora en que podrían colaborarse, porque al final independientemente de la de los bandos, como se podrían decir, porque uno estamos dentro de la administración activa de la administración pasiva, somos un equipo de trabajo, y se tiene que complementar tanto la administración como con nosotros. Entonces esos acercamientos sí se han estado haciendo, conversando mucho con los centros, también tenemos la instrucción a los contralores de presentar los informes a las juntas de salud para que ellos conozcan también desde la parte comunitaria qué es lo que pasa dentro de los centros y colaboren en esa en esa articulación.

Pero sí estamos implementando estrategias, más bien en pronto les va a llegar ahí una propuesta, un proyecto que tenemos desde perfilar o visualizar más el contralor de servicios, se está creando un una hoja de marca, un libro de marca para el contralor, que ellos anden identificados que la gente sepa que el que va caminando es el Contralor de Servicios, entonces está creando todo eso que en los próximos meses podría ser o semanas podríamos estar presentando la hoja de marca para que ustedes vean porque se quieren cambiar de la rotulación de la Contraloría, porque aquí tenemos algunas Contraloría que tienen rótulos, hay otras que no tienen rótulos, otras tienen un papel y cosas así.

Entonces queremos estandarizar desde la roturación de la Contraloría hasta la hasta la forma que se presta el servicio y para adelantar un poquito también a lo de don Martín el tema de los informes, ahí como lo presentamos ahora, se le presentan a cada director médico, el Contralor de Servicios tiene ahí un informe general por cada centro, cada centro tiene un informe general y nosotros hacemos un informe consolidado ese informe general se le presenta la Auditoría General del Ministerio de Salud, se le envía en este caso a la Junta Directiva a ustedes, se le presenta también a las, como le decía las juntas para que ellos conozcan el tema del informe a la Presidencia Ejecutiva se le hace una presentación también para que ellos conozcan el estado de avance.

Más bien ahora voy a pedir la palabra para presentar un poquito parte de la presentación que hizo con la Presidencia Ejecutiva, que fue muy fructífera llegamos algunos entendidos muy buenos para la prestación del servicio para las mejoras, pero en esos dos puntos de don Juri y don Martín efectivamente se hacen esa trazabilidad y tratamos de que todos conozcan cada informe junto con las recomendaciones y como decía don Mauricio, cada informe se le da seguimiento y cumplimiento sobre esas recomendaciones que hacemos nosotros, para ver si la administración las acoge o en su efecto no las acoge y ellos justifican porque no acoger las recomendaciones y tal vez don Mauricio lo de don Edgar nos colabora usted para atenderlo.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Director Juri Navarro Polo: Michael, Sí, simplemente me parece súper importante que cuantifiques estas sugerencias, porque eso es otra forma de del trabajo que todas las Contraloría están haciendo y eso le agrega un valor a la institución y a las mismas Contraloría de Salud. Entonces, lo propongo a modo de sugerencia, para que lo consideren en las presentaciones que nos hacen.

MSc. Michael David Espinoza Salas: Sí, muchísimas gracias, don Juri, por la recomendación, como lo hemos visto también en la presentación, el tema de la divulgación que hacemos nosotros también ha sido muy importantes porque lo que intentamos es esto, que la gente conozca qué es los servicios también que conozca sus derechos. Y bueno, aquí tal vez no está la presentación, pero también la gama de capacitaciones lo hemos estado haciendo hacia fuera, hemos estado haciendo webinar que se conecta personal de hasta el poder judicial de entidades del Estado, comunidades se hace un acceso libre para que el que quiera conectarse se conecte y ha sido bastante fructífero, la cantidad de personas que hemos divulgado y bueno, ya ustedes vieron 198.393 personas divulgadas en solo el 2025 y tenemos algunos proyectos de divulgación, que como en algún momento se los comenté cuando tuve la oportunidad de estar ahí Junta como hacer algunos enlaces con entidades, con organizaciones no gubernamentales, con las municipalidades para aumentar esta divulgación y poder llegarle a más personas. Pero vamos a tomar su recomendación, don Juri, para los futuros informes. Muchas gracias.

Director Juri Navarro Polo: A vos las gracias.

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias, Michael. Adelante, Mauricio, por favor.

Lic. Mauricio Chacón Sánchez: Gracias, doña Mónica. Sí, para abordar la consulta de don Edgar, sí, efectivamente, creo que nos está faltando ahí un poquito de precisión en el concepto. El motivo se llama supuesto maltrato, pero realmente ya cuando nosotros lo plasmamos, deberíamos de decir cuáles fueron efectivamente las personas que sí realmente se demostró que se maltrataron y cuáles fueron desestimadas en ese caso.

Entonces lo vamos a tomar en cuenta efectivamente, algunas de las algunas de las denuncias fueron supuestos porque no se no se comprueban comprobar, sin embargo, cuando no se comprueban siempre hacemos una recomendación, tal vez una recomendación no específica al funcionario que está siendo cuestionado, sino una recomendación en general para el jefe del servicio de que les recuerde a sus colaboradores de que las personas tienen que ser tratadas con respeto, amabilidad,

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

dignidad y cortesía. Pero sí vamos a mejorar esa precisión conceptual. Muchas gracias, don Edgar.

Director Edgar Villalobos Brenes: Gracias a ustedes.

Directora Mónica Taylor Hernández: Adelante, por favor.

Lic. Mauricio Chacón Sánchez: Entonces, bueno, también podemos mencionar que en el año 2025 se recibieron aproximadamente 15 recursos de amparo contra la Contraloría de Servicios y todos fueron declarados sin lugar, gracias a Dios, en la sala constitucional, lo cual demuestra que estamos trabajando bajo un parámetro de calidad fuerte. También tenemos asistencia a las reuniones de simplificación de trámites como parte de la administración y aportamos cuando consideramos pertinente en beneficio de la persona usuaria y también como un aporte fundamental a las personas usuarias y siempre en conjunto y de la mano con la Gerencia Médica, emitimos y también con simplificación de trámites, emitimos una recomendación a la Gerencia Médica.

¿Por qué? Porque antes usted se le olvidaba su boleta de rayos X en la casa, no le hacían el examen de rayos X porque no traía la boleta. ¿Por qué? Porque duraba mucho en buscarla, pero al tenor de la Ley 8220 y su reglamento hicimos una recomendación dado que nosotros mismos tenemos los documentos en nuestras bases de datos y la Gerencia Médica la acogió y este emitió una instrucción a todas las unidades de que cuando a la persona se le olvide su boleta de examen que le hagan una nueva, le reimpriman una nueva y bueno, y que emitan todos los procesos respectivos para que la persona siempre reciba su atención. Adelante, por favor, Beatriz.

Bueno, y como conclusiones y recomendaciones, podemos decir que la gestión del área de protección al usuario, o sea, las Contraloría de Servicios, se reafirma su papel de ente rector, orientador y supervisor en la mejora continua de la atención, con un enfoque centrado en la persona usuaria, y estos logros son resultado del compromiso y coordinación del equipo administrativo, las 83 Contralorías de Servicios que existen a nivel nacional.

Y bueno, nosotros vamos a seguir promoviendo el acompañamiento técnico, el desarrollo de las capacidades y la articulación de los diferentes niveles de atención ¿Para qué? Para potenciar una cultura organizacional enfocada en la escucha activa, el respeto de los derechos y la calidad en la atención brindada a las personas usuarias. Adelante, Beatriz. Muchas gracias. Si tienen alguna consulta y deseo también el espacio de Michael, el cambio.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias. Adelante, por favor.

MSc. Michael David Espinoza Salas: Sí, bueno, muchas gracias. Sí, como les comentaba, parte del proceso de entrega de información o entrega de resultados se vio con la Presidencia Ejecutiva. Nosotros hicimos algunas recomendaciones extras a las que están acá, que también la presidencia las revisó y las acogió de buena forma y una de estas era en la línea del fortalecimiento. Bueno, viene la línea del supuesto contrato que don Edgar nos estaba, nos estaba comentando, venía a reforzar los procesos de capacitación continua en trato digno, comunicación afectiva y comunicación no verbal, priorizando servicios y grupos de personas como el adulto mayor y otros.

Entonces una de la recomendación venía de esa línea, la otra recomendación es verdad, viendo los grupos focales o los grupos donde se presentan más o servicios donde se presentan más inconformidades o gestiones, recomendamos estandarizar los protocolos de información al usuario, especialmente en los servicios de apoyo, llámese Redes, Farmacias, Rayos X, Laboratorio Clínico que fueron los que este año presentaron la mayor cantidad, así como garantizar la información de sobre tiempos de espera, requisitos, cambios de citas y entregas de resultados, que era que le dieran una información clara al usuario, que era lo que ellos estaban pidiendo dentro de los informes.

También priorizar acciones de mejora específicas, como les decía, los servicios de apoyo en redes y enfermería, enfocadas en la simplificación de trámites, que era mucho lo que decían ellos es que lo andaba por una ventana y por otra y tenía que andar entregando papeles en todos lados y que no porque no se pasaba de forma interna. Entonces nosotros recomendamos también hacer esos fortalecimientos, también fortalecer la planificación, la programación de las agendas porque teníamos muchas quejas por el tema de agendas priorizando especialidades y servicios de mayor demanda, adicionalmente le pusimos o indicamos que se debían analizar a nivel local los factores que inciden en las dificultades de acceso utilizando información general por las contralorías que utilizaron todos los productos que nosotros damos para que ellos valoraran una toma de decisiones efectiva, porque estos son los puntos de calor del usuario.

Y también el seguir promoviendo el tema de la divulgación de los derechos y deberes, la política del buen dato y la política de calidad. Y como decía Mauricio al principio, esto es lo que ha venido a bajar toda esta estas quejas o gestiones de supuesto maltrato, perdón que habíamos estado encontrando anteriormente, que sí ha venido a la baja como se ha visto en con el pasar de los años, y esas eran como las cinco recomendaciones que nosotros dimos grosso modo. La Presidencia Ejecutiva las acogió y las pasaron

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

directamente a la Gerencia Administrativa y Gerencia Médica para que ellos las valoraran junto con el informe consolidado que se les mandó.

Entonces, ustedes como lo ven, esto es una un mapa o una foto de las 83 contralorías que tenemos y la contraloría virtual, nosotros consideramos como dirección que estos o estas situaciones no solo se dan en esos centros, se tienen que estar o estamos previendo que se estén dando en todos. Entonces, por eso las recomendaciones son muy generales, si ustedes las ven, las cinco que les acabo de mencionar son muy generales, son a nivel de todos los centros sin exclusión, si es un centro del segundo, tercero, primer nivel de atención, son a nivel general y vienen a impactar directamente la prestación de servicio, que es lo que nosotros queremos y la mejora continua.

Entonces, como decía Mauricio, nosotros vamos a continuar realizando estos análisis, igual que los sondeos que también ustedes saben nosotros estamos aplicando y vamos a seguir colaborando en pro de la mejora de los servicios y la transparencia de la información que podemos entregarles a ustedes. Cambio.

Directora Mónica Taylor Hernández: Muchísimas gracias, Michael y Mauricio. Es un tema que yo sé que mis compañeros estaban esperando y es algo de lo que siempre nos abocamos, porque es cómo nos de la gente, cómo nosotros reaccionamos y cómo nosotros implementamos mejoras para ese servicio que muchísimas veces está bajo el ojo del usuario y eso no es un secreto. Nuevamente recalco lo que don Martín señaló hace un momento, hoy hemos tenido un día realmente activo en cuanto a temas de que recibimos representantes de la Junta de Salud, ustedes tuvieron el consejo que igualmente.

Bueno, ahí me cuentas cómo le fue el día de hoy con todos los representantes del consejo de juntas y es algo de lo que hay que ocuparnos. Yo en esa oportunidad, la reunión que tuve con Michael y con Mauricio, les decía que para nosotros sí es importante abocarnos este 2026 a la percepción que tienen los usuarios y más que la percepción es a la satisfacción de ese servicio que nosotros damos y que tiene que ser a nivel nacional, porque nosotros no podemos quedarnos con solo una muestra, también estamos haciendo esfuerzos institucionales importantes para esa brecha de los contralores de servicio que necesitamos y que vamos a ir dándolos de forma, en la forma en que la institución puede responder a esa necesidad.

Entonces me siento también muy satisfecha ¿Hay cosas por mejorar? Sí, claro, hay cosas por mejorar, pero no nos estamos quedando con los brazos cruzados, sino que precisamente es que estamos viendo acciones, estamos instruyendo a las instancias que

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

corresponden para que respondan también a esos mecanismos o a esa necesidad que tienen los usuarios para que ellos también sientan ese acompañamiento y más que el acompañamiento también sientan que son escuchados y que son respondidas sus necesidades, no simplemente decir así por aquí lo apunto o sí esto es algo de lo que vamos a ocuparnos y no nos ocupamos sino que realmente es algo en lo que estamos trabajando así que muchísimas gracias. Tendríamos, David, si nos ayudas, no sé, Marco, traías el acuerdo para dar por recibido el informe, sino para que David, un momentito, nos ayude a la redacción del acuerdo para que quede ahí formalmente la recepción del informe, por favor.

MSc. Michael David Espinoza Salas: Sí, yo no sé Johanna o Beatriz si en la presentación esta venía la propuesta de acuerdo o no. (...)

Directora Mónica Taylor Hernández: Ahí nos ayuda David. Gracias.

[00:42:39 a 00:44:35]

MSc. David Valverde Méndez: Listo, doña Mónica.

Directora Mónica Taylor Hernández: Listo, por favor, si lo leemos.

MSc. David Valverde Méndez: Sí, el acuerdo único sería: *Dar por recibido el informe PE-DICSS-DIR-0485 informe estadístico anual 2025 de la Dirección Institucional de Contraloría de Servicios de Salud.*

Directora Mónica Taylor Hernández: Gracias. Votamos, señores, por favor, el acuerdo.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: 7 votos a favor, no se encuentran ni Giancarlo, ni el doctor Francisco.

Directora Mónica Taylor Hernández: Y votamos firmeza.

Ing. Beatriz Guzmán Meza: 7 votos en firme.

Por tanto, de conformidad con lo indicado en el oficio N.º PE-DICSS-DIR-0485-2026, suscrito por la Licda. Elena Vega Covalada, Asistente a.i., Área de Protección al Usuario, Dirección Institucional de Contralorías de Servicios de Salud, la Junta Directiva -de forma unánime- **ACUERDA:**



Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

ACUERDO ÚNICO: Dar por recibido el informe PE-DICSS-DIR-0485; informe estadístico anual 2025 de la Dirección Institucional de Contralorías de Servicios en Salud.

Sometido a votación:

PE-DICSS-DIR-0485-2026

Miembros de Junta Directiva	Sector	Voto	Firmeza
Mónica Taylor Hernández	Estado	A favor	En firme
Francisco González Jinesta	Estado	Ausente	Ausente
Edgar Villalobos Brenes	Estado	A favor	En firme
Jacqueline Castillo Rivas	Patronos	A favor	En firme
Juri Navarro Polo	Patronos	A favor	En firme
Giancarlo Bonilla Montero	Patronos	Ausente	Ausente
Roger Rivera Mora	Trabajadores	A favor	En firme
Vianey Hernández Li	Trabajadores	A favor	En firme
Martín Robles Robles	Trabajadores	A favor	En firme
Resultado:		A favor	En firme

Se retiran de la sesión de manera Virtual el MSc. Michael Espinoza Salas, Director, Dirección Contraloría de Servicios y el Lic. Mauricio Chacón Sánchez, Jefe de Contraloría de Servicios.

Acta de Junta Directiva – Sesión N.º 9592

ARTÍCULO 7º

Se reprograma los siguientes temas para una próxima sesión que en adelante se detallan:

V Asuntos Confidenciales: 7 Temas

Oficio	Tema	Tiempo
SJD-0394-2026	Informe de correspondencia I confidencial, propuesta para votación.	10 minutos
PE-0586-2026	Traslado de Oficio 843459-2026. Denuncia, pedimento y advertencia de responsabilidad por aparente desacato constitucional.	5 minutos
1101-928-26	Denuncia, pedimento y advertencia de responsabilidad por desacato constitucional Junta Directiva CCSS.	5 minutos
848318-2026	Reclamo formal y solicitud.	5 minutos
SJD-AL-0037-2026	Criterio legal y propuesta de acuerdo - solicitud de dictamen sobre la declaratoria de nulidad absoluta, evidente y manifiesta del acto de adjudicación de la licitación reducida.	0 minutos
GA-DJ-1721-2026	Emitir criterio jurídico para la Junta Directiva relacionado con la solicitud de iniciar la ejecución de algunos contratos derivados de la licitación 2023LY-000002-0001101142; gestión interpuesta por los representantes de las Cooperativas.	20 minutos
Atención artículo 10 de la sesión 9590	Solicitar a la Dirección Jurídica rendir un criterio jurídico a esta Junta Directiva, sobre el alcance de la interpretación sistémica de los artículos 7 inciso b punto 1, y 15 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, sobre si los empleados de la CCSS podrían ser nombrados o no en cargos Gerenciales y las eventuales incompatibilidades en el nombramiento de los puestos gerenciales, cuando son funcionarios de planta de la CCSS. Lo anterior para la sesión del 19 de marzo de 2026.	45 minutos

Finaliza la sesión de Junta Directiva al ser las 17 horas con 17 minutos.